



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

Alumna: Ramírez Merat, Ángela

Tutora: Prof.^a Dña. María del Mar Expósito Montes
Dpto: Formación y Orientación Laboral

Junio, 2022

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	7
3.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	7
3.2. ANTECEDENTES.....	8
3.3. EL VALOR DE LA OCUPACIÓN. EFECTOS DE SU PERCEPCIÓN SOCIAL.....	12
3.4. DESEMPLEO EN ESPAÑA.....	13
3.4.1. EL EFECTO DEL DESEMPLEO SEGÚN DIVERSOS FACTORES.....	17
3.4.1.1. GÉNERO.....	17
3.4.1.2. EDAD.....	20
3.4.1.3. LARGA DURACIÓN.....	25
3.5. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO.....	28
3.5.1. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL DESEMPLEO.....	28
3.5.2. CONSECUENCIAS SOCIALES DEL DESEMPLEO.....	30
3.5.3. CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS DEL DESEMPLEO.....	32
3.6. MÉTODOS DE REDUCCIÓN DE LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO.....	32
3.7. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA ELEGIDO Y DEL ENFOQUE DIDÁCTICO.....	36
4. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	38
4.1 INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.....	39
4.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.....	42
4.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO.....	42
4.2.2. CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.....	43
4.2.3. CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.....	48
4.2.4. CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO.....	50
4.3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO.....	50
4.4. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.....	53
4.5. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL MÓDULO.....	54
4.6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO.....	54
4.7. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.....	60
4.8. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS.....	60
4.9. TRANSVERSALIDAD.....	61

4.10. INTERDISCIPLINARIEDAD	63
4.11. METODOLOGÍA.....	64
4.11.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	65
4.11.2. MÉTODOS DIDÁCTICOS	67
4.11.3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	68
4.11.4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....	69
4.11.5. ESTILOS DOCENTES.....	70
4.11.6. RECURSOS DIDÁCTICOS	71
4.12. EVALUACIÓN.....	72
4.12.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE.....	72
4.12.1.1. MOMENTOS DE EVALUACIÓN.....	72
4.12.1.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	73
4.12.1.3. INSTRUMENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	74
4.12.1.4. RÚBRICAS.....	75
4.12.1.5. MECANISMOS DE RECUPERACIÓN.....	77
4.12.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.....	78
4.12.2.1. AUTOEVALUACIÓN.....	78
4.12.2.2. COEVALUACIÓN.....	78
4.12.2.3. HETEROEVALUACIÓN.....	78
4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.....	79
4.14. UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO. UD 12.....	80
4.15. PROGRAMACIÓN DE AULA/CUADERNO DE ACTIVIDADES.....	82
5.CONCLUSIÓN	88
6.BIBLIOGRAFÍA	89
7.NORMATIVA	99
ANEXO I AUTOEVALUACIÓN DE LA DOCENTE.	101
ANEXO II AUTOEVALUACIÓN DEL/LA ALUMNO/A.....	102
ANEXO III COEVALUACIÓN ENTRE DOCENTES.....	103
ANEXO IV COEVALUACIÓN ENTRE EL ALUMNADO	104
ANEXO V HETEROEVALUACIÓN	105
ANEXO VI REGISTRO ANECDÓTICO.....	106
ANEXO VII EXAMEN DE RECUPERACIÓN. UNIDAD DIDÁCTICA 12.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de paro a nivel nacional (% media anual de 2022T1-2021T1).....	15
Tabla 2. Departamentos centro IES Pablo Picasso (Sevilla).....	45
Tabla 3. Oferta educativa del centro IES Pablo Picasso (2021/2022).....	46
Tabla 4. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación módulo de FOL.....	55
Tabla 5. Contenidos del módulo de FOL.....	60
Tabla 6. Secuenciación de contenidos y temporalización del módulo de FOL.....	61
Tabla 7. Rúbrica trabajo individual unidad didáctica 12 (FOL).....	76
Tabla 8. Rúbrica trabajo cooperativo unidad didáctica 12 (FOL).....	77
Tabla 9. Unidad didáctica 12: Orientación en la búsqueda activa de empleo.....	81

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Tasa de paro por género (% media anual de 2017-2022).....	18
Gráfica 2. Tasa de desempleo menores de 25 años (% media mensual 2021-2022).....	21
Gráfica 3. Porcentaje mayores de 45 años sobre el total de parados/as (2011 y 2021).....	23
Gráfica 4. Porcentaje de desempleados/as de larga duración por tiempo de búsqueda....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa del centro IES Pablo Picasso (Sevilla).....	43
--	----

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Resumen. El objetivo principal de este Trabajo Fin de Máster (TFM) implica desarrollar una investigación acerca de las consecuencias psicológicas, sociales y fisiológicas que entraña el desempleo en nuestra sociedad, ya que dicho concepto implica aspectos no solo económicos, sino también psicosociales. Se analiza dichas consecuencias con la finalidad de que el alumnado conozca la repercusión de vivir esta situación como método de concienciación y prevención ante la búsqueda de empleo. Para ello, también será necesario dar a conocer la situación actual de España con respecto al desempleo, los colectivos que más sufren dicho escenario y las posibles políticas y soluciones que se encuentran presentes o pueden llevarse a cabo para solventar el desempleo y sus efectos colaterales. En la segunda parte del trabajo, se procederá a la presentación de la Programación Didáctica elaborada para desarrollar la unidad didáctica “Orientación en la búsqueda activa de empleo”, encuadrada en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Dicha unidad se impartirá en el primer curso del Ciclo Formativo de Técnico Superior de Integración Social, aplicando el marco teórico descrito en la investigación.

Palabras Clave: desempleo, consecuencias, desempleo en España, colectivos, políticas, búsqueda de empleo, Formación y Orientación Laboral.

Abstract. The main objective of this Master’s Thesis involves developing research on the psychological, social and physiological consequences of unemployment in our society, since this concept involves not only economic aspects, but also psychosocial ones. These consequences are analyzed in order for students to know the repercussions of experiencing this situation as a method of awareness and prevention in the search of employment. For this, it will also be necessary to publicize the current situation in Spain with respect to unemployment, the groups that suffer the most from this scenario and the possible policies and solutions that are present or can be carried out to solve unemployment and its collateral effects. In the second part of the work, we will proceed to the presentation of the Didactic Programming elaborated to develop the didactic unit “Guidance in the active search for employment”, framed in the Training and Labor Orientation module. This unit will be taught in the first year of the Higher Technician Training Cycle of Social Integration, applying the theoretical framework described in the research.

Keywords: unemployment, consequences, unemployment in Spain, groups, policies, job search, Training and Labor Orientation.

2. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el trabajo ha ocupado una parte fundamental en la vida de las personas, siendo su principal fuente de recursos (Garrido, 2006, como se citó en Romero, 2015). Las continuas crisis económicas que estamos viviendo en los últimos tiempos y los problemas que estas acarrearán, no solo originan un impacto a nivel adquisitivo, sino que también afectan al estado mental, social y fisiológico de muchas personas que han perdido su empleo o no encuentran una oportunidad laboral. Asimismo, el desempleo repercute en mayor medida en determinados colectivos, como son las personas jóvenes, las mujeres, la población mayor de 45 años y la ciudadanía con desempleo de larga duración.

Un trabajo va más allá de poseer un cierto estatus económico. Para nuestra sociedad, tener empleo es una expectativa social y adquirida, continuamente reforzada por diversos sectores, como la familia, la escuela o los medios de comunicación, con el que se adquiere una cierta identidad y estatus social (Buendía, 1990). Por ello, si no se cumple con dicha expectativa que desde la infancia se nos ha inculcado, se va a generar en la persona un gran sentimiento de derrota, surgiendo así problemas de salud. Diferentes estudios sobre el desempleo afirman que la población que está desempleada describe su situación como enormemente estresante y generadora de la depresión, la ansiedad y la baja salud física que sufren día a día (Wanberg et al., 2001, como se citó en Arévalo, 2012).

Por todo ello, considero necesario profundizar, investigar y concienciar sobre la importancia de las consecuencias que provoca el desempleo, siendo este el objetivo principal del Trabajo de Fin de Máster. La salud mental está a la orden del día, pero poco se habla del factor del desempleo como desencadenante de muchos problemas sociales, psicológicos e incluso fisiológicos. Tal puede ser la repercusión de vivir una situación de desempleo para una persona que, incluso después de ser contratada, sus consecuencias pueden persistir en el tiempo y continuar afectando en la autoestima y en el autoconcepto de esta (Winkelmann y Winkelmann, 1998, como se citó en Arévalo, 2012).

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A comienzos de 2020, el mercado de trabajo de nuestro país se hallaba en una fase prometedora de crecimiento económico. El escenario cambió cuando llegó la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y la repercusión de las medidas para contenerlo (BOE, 2021).

La evolución de la pandemia necesitó una respuesta en el ámbito sanitario, con medidas de restricción en la movilidad y en la actividad económica y laboral de nuestro país, lo cual se materializó en un fuerte golpe en el sector económico, con restricciones en la oferta y contención en la demanda (BOE, 2021).

El Covid-19 repercutió con fuerza en las economías europeas en el mes de abril 2020 (BOE, 2021). En España, el número de personas registradas en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) creció en 282.991 en dicho mes con respecto al mes anterior, alcanzando un total de 3.831.203 de personas demandantes de empleo (Servicio Público de Empleo Estatal, 2020). Desde entonces, y en paralelo con la vuelta a la “nueva normalidad” y las medidas de contención contra el desempleo, se reflejaba a finales de 2020 signos de recuperación (BOE, 2021) y en marzo de 2022 nos encontrábamos que el número de desempleados/as registrados/as en el SEPE había descendido en 2.921 personas, situándose el paro en 3.108.763 personas (Fresneda, 2022).

No obstante, a pesar de mostrar estadísticamente signos de recuperación a finales de 2020, en época de crisis los colectivos más vulnerables, como es el caso de la juventud, las personas mayores de 45 años, las mujeres y la población desempleadas de larga duración, sufren en mayor medida los efectos de esta.

A modo de ejemplo, casi 100.000 mayores de 45 años se habían agregado a la tasa de paro en España en 2020. Asimismo, el 56% de los/as desempleados/as de esta edad eran de larga duración frente al 45,7% de la población general en 2021. Esto es debido a los prejuicios aún existentes en nuestra sociedad acerca de este colectivo provocado por el fenómeno del edadismo (Fundación Adecco, 2021).

Ante este tipo de datos, existe la necesidad de adquirir nuevas competencias profesionales para conseguir un empleo en un mundo laboral con una alta competitividad debido a la falta de ofertas de empleo. También se ha fomentado el valor de actualizarse y

recalificar la formación profesional de las personas para poder promocionar u orientar su perfil a sectores con mejores expectativas de trabajo. Un ejemplo de ello, es el caso de obtener conocimientos sobre el mundo digital, con el fin de actualizar sus habilidades a la demanda actual de las empresas.

Junto a estos hechos, que supone un esfuerzo para muchas personas, y al estrés que conlleva el desempleo, los/as desempleados/as deben de hacer frente a la vez a las responsabilidades familiares, a la frustración de no conseguir un empleo tras haber invertido años de esfuerzo, a la falta de conciliación familiar y laboral y a la temporalidad del empleo.

Por consiguiente, no es de extrañar que el desempleo esté haciendo estragos en la salud mental de las personas que no tienen trabajo, dado que la pérdida de empleo forma uno de los principales factores de riesgo que conducen a problemas en la salud de las personas, al originarse enfermedades como la ansiedad, la depresión, el insomnio y las conductas disociales (Espino, 2014). En 2019, 4 de cada 10 personas desempleadas ya presentaban síntomas de depresión (Fundación Santa María la Real, 2019). Con la pandemia, las personas desempleadas registran bajos grados de bienestar y muestran mayor riesgo de esta enfermedad. La depresión y la ansiedad se convierten así en la nueva pandemia de nuestros tiempos (EFE, 2021).

3.2. ANTECEDENTES

El mercado laboral de nuestro país ha estado siempre caracterizado por desequilibrios y cambios constantes, a los que la ciudadanía ha tenido que hacer frente, debido a que, en la mayoría de las ocasiones, han originado elevadas tasas de desempleo y actualización.

En primer lugar, cuando hablamos de desempleo, no podemos olvidar el temor al “desempleo tecnológico” originado en la revolución industrial. Cada revolución industrial se ha traducido en una nueva forma de incorporarse y adaptarse al mundo laboral, protagonizada por la evolución tecnológica (González et al., 2021). Hemos pasado de la primera revolución industrial, caracterizada por el cambio de manufactura a pequeña escala a empresas con trabajadores asalariados y avances en procesos tecnológicos en el ámbito de la agricultura, a la cuarta revolución industrial, la cual comenzó en 2010 y estamos viviendo en nuestros días. Esta última se caracteriza por su impulso a la utilización de las tecnologías, como es el internet de las cosas, la producción completamente automatizada, eliminando a las personas de los procesos de producción,

la inteligencia artificial, y la interacción global de las empresas (SALESFORCE LATINOAMÉRICA, 2021, como se citó en González et al., 2021).

Este aumento de la digitalización y de las competencias TIC que estamos viviendo en los últimos años, según Brynjolfsson y McAfee (2011, como se citó en Molina et al., 2018), está provocando que existan consecuencias no deseables para los/as trabajadores/as tradicionales, dado que el poder que están ganando las tecnologías está conllevando a que las empresas necesiten menos de la mano de obra de los/as trabajadores/as. Molina et al. (2018) agregan que “es innegable que el proceso tecnológico va a dejar atrás a las personas o, incluso, a una gran cantidad de ocupados” (p.21). No obstante, las personas que posean cierto manejo en el uso de las tecnologías, las emplearán a su favor (Molina et al., 2018).

Por otro lado, nuestro mercado laboral tiene problemas crónicos desde el comienzo de la transición a la democracia que no han sido resueltos adecuadamente. Los cambios que se han producido en nuestro país desde 1960 en adelante y, sobre todo, desde su entrada en la Unión Europea en 1986, han sido muy significativas (Fernández, 2016). A mediados de la década de los 70, con el impacto de las crisis económicas sucesivas, el retorno de cerca de un millón de trabajadores/as españoles/as desde Alemania y otros países europeos, originó que el desempleo alcanzara cifras elevadas, afectando a la década de los años 80 y 90, con una tasa de desempleo de 24,2% en el año 1994 (Espino, 2014).

En 2008 llegó la crisis económica internacional que hizo explotar la burbuja inmobiliaria. Esta crisis originó una elevada tasa de paro y la precarización del empleo. Según Ruesga y Viñas (2021), entre 2008 y 2009 se prescindieron de 980.100 puestos asalariados. El desempleo afectó a todos los sectores de la población, especialmente a la juventud con una edad comprendía entre los 16 y 29 años, seguidamente de las personas de 50 a 65 años. Asimismo, debido a la crisis, la desigualdad en la distribución de la renta se mostraba aún más notoria, plasmando aún más la diferencia entre los ricos y los pobres (Fernández, 2016).

Entre los años 2010 y 2020 se expuso el desequilibrio del mercado laboral español. La tasa de empleo pasó en 2013 de un 58,6% a un 68% en 2019, descendiendo en 2020 con un 65,7% (I Salas, 2021). Algunos de los motivos de este desequilibrio son el predominio del empleo temporal y parcial (Recio, 2018), la existencia de un número significativo de parados/as de larga duración, un elevado porcentaje de mujeres consideradas población inactiva por tener responsabilidades relacionadas con los

cuidados familiares y la existencia de una considerable tasa de pobreza a causa de salarios insuficientes en el último año a raíz de la pandemia. (I Salas, 2021).

Uno de los factores que hizo disminuir el empleo en 2012 fue la llegada del Real Decreto-Ley 3/2012, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 2012). El mercado de trabajo fue mucho más inestable, aumentando las contrataciones temporales, abaratando el coste de la mano de obra, incrementando los/as falsos/as autónomos/as, creciendo los contratos en prácticas para otorgar un menor salario a la juventud (Fernández, 2016).

Con la llegada de la pandemia en 2020 se produjo un gran aumento de despido a partir del mes de abril, llegando casi a 80.000, mientras que en años anteriores se había situado en 30.000 y 40.000 despidos (Ocaña, 2020). Durante los meses de confinamiento se originó un gran decrecimiento de la contratación respecto a años anteriores. En particular, en junio de 2020 se formalizaron 900.000 contratos menos (Ocaña, 2020). La caída de la contratación ha ido moderándose hasta llegar a 380.000 en septiembre de ese mismo año gracias a medidas extraordinarias como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que han ido mitigando el impacto laboral y las consecuencias de la pandemia en comparación con las anteriores crisis (Ocaña, 2020). La recuperación ha sido desigual por sectores, con una recuperación más veloz en la construcción y la industria y más lenta en sectores como el turismo y la restauración (BOE, 2021). Asimismo, sectores como la logística, la actividad comercial en internet y las entregas a domicilio han resultado beneficiarias de los efectos de la pandemia (BOE, 2021).

Ya en febrero de 2022 nos encontrábamos con 11.394 personas menos en paro (Pérez, 2022), aunque la tasa de desempleo en España era de 12,6% (Expansión, s.f) frente a la tasa de paro de la eurozona que se situó en ese mismo mes en el 6,8%, seis décimas por debajo de la tasa previa a la pandemia (Europa Press, 2022).

Asimismo, el desempleo parece que es siempre inevitable que se acentúe en diversos grupos de personas, como son las personas expulsadas por contratos temporales, los/as jóvenes en busca de su primera experiencia laboral, las personas en desempleo de larga duración, las personas mayores de 45 años, y en general las mujeres en todos estos grupos (Ruesga y Viñas, 2021).

Por todo ello, por todos los cambios producidos en el mundo laboral, no es de extrañar que se originen preocupaciones y desánimos, derivando a que el desempleo provoque problemas de salud psicológica, social y fisiológica, como se ha demostrado en diversas investigaciones a lo largo del tiempo.

Los primeros estudios relacionados con las consecuencias psicológicas del desempleo se realizaron en los años treinta del siglo XX, en el entorno de la gran crisis titulada la Gran Depresión. Las investigaciones ejecutadas en esos años concluyeron que las personas desempleadas tenían carencias psicológicas (Jahoda, 1987, como se citó en Torres, 2015).

En la década de los 70, con la recesión económica de 1973, donde el paro aumenta y vuelve a ser el problema más grave en los países occidentales, se volvió a investigar acerca de las consecuencias del desempleo, dado que, según Torres (2015), “las investigaciones sobre el desempleo oscilan en función de la situación económica y su implicación con el desempleo” (p.54). A partir de los años 80, aumenta la bibliografía sobre las consecuencias psicosociales del desempleo (Torres, 2015).

Numerosas investigaciones manifestaban que el desempleo se asociaba a mayores síntomas de depresión, ansiedad y baja autoestima (Álvaro y Fraser, 1994; Blanch, 1990; Dooley y Catalano, 1980; Warr, 1987, como se citó en Torres, 2015)

Asimismo, la crisis que comenzó en 2007 demostró la repercusión del desempleo en la salud de los/as desempleados/as, ya que se presentaron resultados parecidos a las investigaciones realizadas tiempo atrás (Torres, 2015). En la investigación desarrollada por Ceverino (2013, como se citó en Espino, 2014), se expone que en las primeras consultas llevadas a cabo en septiembre del año 2013 en el CSM de Hortaleza (Madrid), casi la mitad de los/as pacientes atribuían su malestar psíquico a la crisis económica.

Los estudios realizados tras la crisis económica provocada por el Covid-19 nos muestran que aquellas personas que habían perdido su puesto de trabajo o que se encontraban en situación de desempleo previo a la pandemia, fueron de los grupos más perjudicados con respecto a los efectos negativos de su salud mental en estos años en España (Martínez y Segura, 2021).

No obstante, debido al gran número de personas desempleadas que padecen diversos problemas relacionados con el desempleo, debemos preguntarnos si este hecho se debe meramente a la falta de recursos económicos o si la pérdida de un trabajo implica más aspectos. Para ello, estudiaremos el valor de la ocupación que existe en la actualidad y cómo este nos afecta cuando estamos desempleados/as.

3.3. EL VALOR DE LA OCUPACIÓN. EFECTOS DE SU PERCEPCIÓN SOCIAL

Antes de analizar el estado del desempleo en España y las consecuencias psicológicas, sociales y fisiológicas que esta situación puede llegar a originar, es importante conocer el valor del trabajo en la vida de las personas (Buendía, 1990).

Desde la infancia, tener empleo ha sido nuestro objetivo principal, reforzado por la influencia de la familia, la escuela y los medios de comunicación (Buendía, 1990). Toda nuestra educación ha estado y está enfocada en tener un empleo. Dejamos atrás aquello que nos hace felices, como tener un hobby, pasar tiempo con la familia y amigos/as, leer un buen libro... y todo ello para poder tener la oportunidad de ser contratados/as, porque es lo se espera de nosotros/as, dado que disponer de un trabajo es para nuestra sociedad la única estructura que satisface la necesidad de “ganarse la vida” (Buendía, 1990, p.22). El empleo se convierte así en una expectativa social y cultural adquirida, que permite a la persona alcanzar un nuevo estatus y una nueva identidad social (Buendía, 1990). Merayo (2015) afirmó lo siguiente:

El trabajo es el punto de inflexión en la vida de toda persona, en el que pasa de niño dependiente de su familia y la sociedad, a persona productiva y autónoma. Cuando conseguimos nuestro primer trabajo, la mirada de nuestros padres y familiares sobre nosotros cambia; la de nuestras amistades se transforma; la del mercado nos acoge con los brazos abiertos. (p.19)

El empleo coloca a la persona en una red de relaciones sociales y le hace sentirse útil, ya que posee una determinada función dentro de la estructura social. La importancia del empleo llega a tal punto que las personas se clasifican por el trabajo en términos de clase e influencia, determinándose jerarquías y relaciones sociales (Fagin, 1987, como se citó en Buendía, 1990). Estos hechos originan un gran sentimiento de seguridad y reconocimiento, convirtiéndose el empleo en el núcleo donde se producen los sentimientos de identificación y pertenencia a una comunidad (Buendía, 1990).

Para entender mejor la importancia del empleo en nuestras vidas y conocer que el hecho de tener empleo va más allá de tener un salario, es relevante descubrir las funciones del empleo, según Jahora (1979, como se citó en Buendía, 1990). Dicha autora manifiesta que el empleo posee dos tipos de funciones: las **funciones manifiestas** y las **funciones latentes**. Las funciones manifiestas hacen referencia al salario y a las condiciones del trabajo. En cuanto a las funciones latentes, son aquellas que fomentar la

motivación positiva de los/as empleados/as hacia el trabajo, incluso cuando las condiciones del trabajo y el salario no son justos.

El desempleo impide que la persona pueda alcanzar las oportunidades que le facilita el empleo, provocando un sentimiento de derrota y fracaso en esta. Para la persona, en ese momento, todo el esfuerzo, tiempo y dinero que ha invertido para conseguir un trabajo ha sido en vano, lo que provoca que empiece a cuestionarse a sí mismo/a, su valía y sus competencias.

Por todo ello, una persona desempleada no implica únicamente una persona que no tiene recursos económicos, sino que se trata de una persona que ha perdido su identidad y estatus social, implica una ruptura de relaciones y la desintegración de expectativas. Se producen cambios en la forma en la que la persona desempleada concibe su vida y a sí misma, provocando sentimientos de inutilidad y de inseguridad para hacer frente a momentos de incertidumbre (Aparicio, 2006). La situación es vivida como una degradación social y, por ello, muchas personas reaccionan ante el desempleo con tal vergüenza que intentan ocultarlo, impidiendo hallar nuevas medidas de apoyo social que puedan ayudarles a encontrar un nuevo empleo (Buendía, 1990). Por lo tanto, según Layard (2005, como se citó en Aparicio, 2006), la felicidad disminuye no por el hecho de no percibir ingresos al no tener empleo, sino por la propia pérdida del mismo.

3.4. DESEMPLEO EN ESPAÑA

Es de vital importancia descubrir el estado del mercado laboral de nuestro país y la tasa de desempleo que existe en la actualidad, con el fin de comprender la panorámica en la que surgen las consecuencias del desempleo y poder establecer posibles soluciones al respecto, puesto que conoceremos las causas por las que España sigue siendo uno de los países con mayores tasas de desempleo desde hace años.

En primer lugar, el desempleo es definido, según la Oficina Internacional del Trabajo (2014), como esa situación donde las personas, a pesar de contar con la edad, la capacidad y los deseos de vincularse laboralmente, no logran obtener un trabajo. El desempleo reúne tres criterios que se cumplen simultáneamente: sin trabajo, es ese grupo de personas que **carecen de un trabajo remunerado**; actualmente **disponible para trabajar** en un empleo remunerado; y **están buscando trabajo** remunerado en un periodo de tiempo (Oficina Internacional del Trabajo, 2014).

Existen cuatro tipos de desempleo según Martínez (2019):

- El desempleo friccional o transitorio: es el desempleo relacionado con el tiempo que se invierte en la búsqueda de empleo. Se trata de una situación de desempleo temporal y breve (inferior a 6 meses) en el que los/as trabajadores/as se encuentran provisionalmente hasta hallar un empleo acorde a sus cualificaciones y necesidades. No supone ningún tipo de problema social, dado que ayuda a que la economía sea más productiva al existir más trabajadores/as que buscan un empleo adecuado a sus cualificaciones. También está el hecho de que este tipo de desempleo suele ocasionarse en economías desarrolladas, donde la cobertura social permite periodos más largos de búsqueda de empleo (Universidad del País Vasco, s.f).
- Desempleo estructural: se origina cuando hay más personas que desean trabajar en determinados sectores del mercado que los puestos disponibles. Los motivos de esta falta de adecuación son diversas, pero mayoritariamente se produce por el desajuste entre la cualificación que solicitan las empresas y la cualificación de los/as trabajadores/as.
- El desempleo cíclico: este tipo de desempleo se produce cuando el país vive épocas de crisis económica. En dichas crisis, las empresas comienzan a cerrar sus establecimientos debido a la bajada de ventas de sus productos o servicios, la producción disminuye y, con ello, hay trabajadores/as que pierden su empleo. No obstante, cuando el PIB se expande velozmente, la mayor producción origina la necesidad de contratar a más personas.
- Desempleo estacional: este tipo de desempleo se genera en determinadas fechas, cuando la producción de un de negocio disminuye en periodos concretos del año.

La declaración del estado de alarma del pasado marzo de 2020 ocasionado por el Covid-19 provocó un aumento de la tasa de paro sin precedentes (Mingorance y Marín, 2021). Según López (2022), España sigue encontrándose entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con más desempleo, hallándose en la quinta posición con un 13% en diciembre de 2021, mientras que la OCDE cerraba 2021 con una tasa de desempleo de 5,4%.

No obstante, el Instituto Nacional de Estadística (2022) nos muestra una mejora con respecto al porcentaje de personas paradas de nuestro país en el primer trimestre de 2022 (13,65%) en comparación con el primer trimestre de 2021 (15,98%). Este hecho lo podemos observar en Tabla 1.

Tabla 1

Tasa de paro a nivel nacional (% media anual de 2022T1-2021T1)

	Años				
	2022T1	2021T4	2021T3	2021T2	2021T1
Total nacional	13,65%	13,33%	14,57%	15,26%	15,98%

Nota. Porcentaje de parados/as a nivel nacional desde el primer trimestre de 2022 al primer trimestre de 2021. Adaptada de *Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*, de Instituto Nacional de Estadística, 2022. (<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>).

A pesar de dichos datos, el mercado laboral de nuestro país está caracterizado por considerables debilidades estructurales que limitan la capacidad de crear empleo, como demuestran Mingorance y Marín (2021):

Durante las últimas seis décadas, la tasa media de paro en nuestro país se ha encontrado con un porcentaje de un 12,85%, casi seis puntos por encima de los quince países más avanzados de la Unión Europea, lejos de Alemania (5,54%), Italia (8,27%) o Grecia (9,47%). (p.22)

Según Mingorance y Marín (2021), algunas de las causas del elevado paro que existe en nuestro país son las siguientes:

- Segmentación de clase trabajadora: por un lado, encontramos a las personas con contratos indefinidos y con sustanciales indemnizaciones por despido y, por otro lado, hallamos a los/as trabajadores/as con contratos temporales e indemnizaciones menores.
- Hegemonía de pequeñas empresas: en nuestro tejido empresarial predomina las pequeñas empresas, las cuales, debido a su mayor vulnerabilidad y los impedimentos que sufre para acceder a la financiación, aplican más despidos en periodos de crisis.
- Centralización en el sector servicios: nuestro mercado laboral se caracteriza por la existencia de trabajos dedicados al sector servicios y en aquellos basados en

sectores manufactureros y más digitalizados. El primero de ellos depende del ciclo económico y de la estación del año. Por otro lado, encontramos a la industria más centrada en el aspecto tecnológico, la cual está casi ausente en el mercado de nuestro país.

- Ineficiencia del sistema educativo: existen básicamente dos grupos, compuestos por las personas universitarias y las personas con formación básica, dejando a un lado a la formación profesional. Por otro lado, debemos mencionar que en España se presenta un alto índice de abandono escolar, lo que implica una escasa cualificación de la mano de obra y menor capital humano. No obstante, el 37% de los/as universitarios/as de nuestro país estaban ocupando puestos de trabajo por debajo de su formación en 2021, frente al 23,5% que presentaba la media de Europa (Sanmartín, 2021).

Por lo tanto, según Velarde (2019), el mercado laboral español se caracteriza por su rigidez. Se señala al elevado endurecimiento a la hora de contratar a nuevos/as trabajadores/as parados/as y a la baja iniciativa de las empresas en términos de necesidad de empleados/as. Esto quiere decir que existe escasez de demanda laboral frente a la oferta.

Por todo ello, para luchar contra el desempleo, es necesario que la formación esté enfocada a las necesidades reales del mercado de trabajo, donde la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de toda la vida tengan un mayor peso. De esta manera, pondremos solución al desajuste entre oferta y demanda del empleo existente en nuestro país, dado que las competencias y conocimientos adquiridos por el alumnado tendrán relación con las cualidades que deben de poseer los/as trabajadores/as para formar parte de la mayoría de las empresas. También es de vital importancia facilitar la incorporación al mercado de trabajo a colectivos con dificultades de inserción como son los/as jóvenes, mayores de 45 años, mujeres y los/as parados/as de larga duración a través de diversas políticas activas y pasivas de empleo. Por último, mencionar que sería relevante llevar a cabo medidas para incrementar el tamaño de las empresas por medio de inversión en innovación, capital tecnológico y capital humano (Mingorance y Marín, 2021).

Asimismo, las tasas que hemos comentado anteriormente no son solo cifras, sino que son personas que sufren el desempleo día a día, afectándoles en mayor medida dependiendo de diversos aspectos.

3.4.1. EL EFECTO DEL DESEMPLEO SEGÚN DIVERSOS FACTORES

Todas las personas son potencialmente vulnerables cuando viven una situación de desempleo. No obstante, este riesgo afecta de diferente forma a las diversas categorías que forman la población económicamente activa y puede aumentar o disminuir dependiendo de diversos factores (Neffa et al., 2000):

- Aumenta a medida que se prolonga el tiempo de permanencia en la situación de desempleo: este resultado se origina porque muchos/as reclutadores/as prevén que las cualificaciones y competencias de la persona que ha estado más tiempo en desempleo se encuentran obsoletas, lo que ocasionará una menor productividad.
- Incrementa a medida que aumenta la edad de la persona desempleada: este hecho es debido a que muchas empresas consideran que las personas con edad avanzada no son capaces de adaptarse al mundo de las tecnologías y a las nuevas innovaciones.
- Se eleva cuando el nivel de cualificaciones del/la desempleado/a es menor: si la persona que postula por un puesto no posee las cualificaciones y las competencias suficientes, la empresa debe de invertir en la capacitación de esta para que se adapte al proceso productivo.
- Se intensifica en el caso de ser mujer: las mujeres siguen siendo discriminadas en el mundo laboral, puesto que se esperan de ellas que lleguen a ser madres y esposas, por lo que la empresa tendría que otorgarles el derecho a licencias especiales.

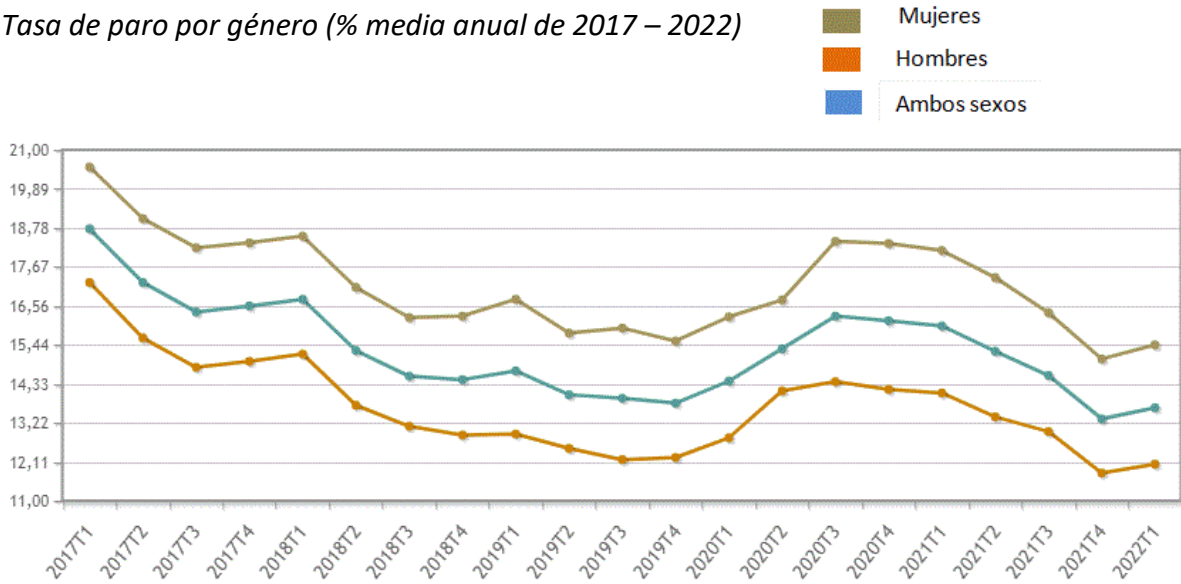
Por consiguiente, es necesario esclarecer las causas que provocan que determinados factores y colectivos sufran en mayor grado el desempleo y las consecuencias que deriva este hecho en estos.

3.4.1.1. GÉNERO

La tasa de paro en España, si hablamos de género, ha estado protagonizada por el género femenino, tal y como nos muestra la Gráfica 1 recogida del Instituto Nacional de Estadística (2022):

Gráfica 1

Tasa de paro por género (% media anual de 2017 – 2022)



Nota. Porcentaje anual de parados/as por sexo (2017T1-2022T1). Reproducida de *Encuesta de Población Activa (EPA), Sexo, Total Nacional, Total*, de Instituto Nacional de Estadística, 2022. (<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>).

Como podemos observar, durante los últimos cinco años, las mujeres españolas han sufrido la tasa de desempleo más elevada, alcanzando su máximo en el primer trimestre de 2017 con un 21,51%. Según los últimos datos, en el primer trimestre de 2022 disminuyó la tasa al alcanzar un 15,44%. No obstante, la diferencia de género con respecto a la tasa de paro es parecida entre 2022 y 2017, dado que los hombres en el primer trimestre de 2017 obtuvieron un 17,22% de tasa de paro y las mujeres un 20,51%, y en el primer trimestre de 2022 los hombres contaban con un 12,04% y las mujeres con un 15,44% (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Asimismo, la pandemia y las crisis económicas han dado un mayor golpe a las mujeres por varios motivos. En primer lugar, las mujeres se localizan en empleos más inestables y precarios, con mayores posibilidades de poseer trabajos a tiempo parcial e informales. Estos tipos de trabajo prestan menores salarios y una menor autonomía económica (ILO, 2020, como se citó en Salido, 2021). Los roles y estereotipos aun existentes en nuestra sociedad, causan que las mujeres participen en menor medida en el mercado laboral, tengan una mayor propensión por abandonar el empleo y decidan

reducir su jornada laboral para dedicarse a los cuidados dentro del hogar (Salido, 2021). Todo ello se asocia con el hecho de que en momentos de crisis las mujeres tengan mayores probabilidades de perder su empleo que los hombres (Salido, 2021).

Asimismo, padecen en mayor medida factores como la edad, el desempleo de larga duración y tienen mayores dificultades de conciliar la familia con el empleo (Fundación Santa María la Real, 2019).

Por otro lado, el género es un factor que genera diversas reacciones ante una situación de desempleo (Diener et al., 2006, como se citó en Arévalo, 2012). No obstante, la mayoría de los estudios sobre el desempleo desconocen esta variable o han estudiado solamente a los hombres (Leino et al., 1999, como se citó en Arévalo, 2012).

En décadas anteriores se asumía que las mujeres desempleadas no padecían las mismas consecuencias que los hombres ante una situación de desempleo, dado que estos eran considerados los principales proveedores del hogar (Arévalo, 2012). No obstante, en estudios posteriores se ha demostrado que las diferencias de género relacionadas con las consecuencias que originan el desempleo se vincula a las responsabilidades familiares y no al valor que las mujeres y los hombres atribuyen al empleo (Arévalo, 2012). En el estudio de Luhmann y Eid (2009, como se citó en Arévalo, 2012) se obtuvo que los hombres desempleados sentían un menor bienestar durante el desempleo que las mujeres. Dichos resultados fueron relacionados con los roles tradicionales asignados a los hombres y a las mujeres, dado que las mujeres dedicaban su tiempo a las labores del hogar y de esta manera los efectos del desempleo eran menores (Roanta, 2014). Por ello, los/as autores/as admiten que estos roles están cambiando y que es probable que los efectos del género encontrados en dicho estudio desaparezcan en los próximos años, dado que se ha producido un cambio en las oportunidades laborales de las mujeres y, con ello, en las actitudes de las mujeres hacia el desempleo (Arévalo, 2012). Es más, encontramos un estudio realizado por McKee-Ryan et al. (2005, como se citó en Arévalo, 2012) donde ya se mostraban resultados que reflejaban que las mujeres sentían ligeramente una menor satisfacción con sus vidas durante el desempleo en contraste con los hombres.

Así pues, en 2010, los diferentes trastornos y problemas psicológicos, como la depresión, el estrés o la ansiedad, solían ser más habituales en las mujeres que en los hombres, hallándose en mujeres una incidencia de un 29,1% y en hombres, en iguales condiciones socioeconómicas, de un 16,7% (Rocha et al., 2010, como se citó en Fernández, 2021).

En 2020, como se indica en el estudio *Estrés y depresión durante la pandemia: por qué importan las desigualdades de género, las condiciones del mercado laboral y la protección social* (Foremmy et al., 2020), las mujeres tenían una situación laboral más precaria e inestable, lo que conducía a peores resultados de salud mental en indicadores como el estrés, trastorno del sueño o en verse desbordadas por las dificultades.

En definitiva, debido a la brecha de género aún existente en el mercado laboral, no es de extrañar que las mujeres tengan mayores problemas de salud que los varones cuando se encuentran en desempleo.

3.4.1.2. EDAD

La discriminación por edad es una situación que padecen principalmente los grupos sociales más jóvenes y los de mayor edad. Según la Organización Mundial de la Salud, la discriminación por edad conlleva a graves consecuencias en la salud de las personas (OMS), sobre todo para las personas mayores, que al vivir discriminación sufren una peor salud física y mental. Asimismo, según la OMS, 6,3 millones de personas padecen depresión por la discriminación originada por la edad (Alcalde, 2021).

Juventud





































La juventud se caracteriza por la etapa de transición de la niñez y adolescencia hacia la fase adulta. Durante dicha etapa, se cuenta con que la persona se dirija hacia la independencia social y económica (Sánchez, 2017). Este último aspecto, dicha independencia es poco accesible para muchos/as jóvenes en la actualidad debido a los altos índices de desempleo que sufre este colectivo en nuestro país.

A lo largo de los meses de pandemia, entre el primer y segundo trimestre de 2020, el paro juvenil ascendió, cerrando el año con un 40,1% de paro en dicho colectivo. El dato fue descendiendo lentamente aunque, actualmente, uno de cada tres jóvenes se encuentra en desempleo (Pardo, 2022).

Como podemos observar en la Gráfica 2, recogida de la página web Expansión (2022), la tasa de paro juvenil para menores de 25 años ha disminuido levemente en febrero de 2022, pero seguimos rozando el 30% de parados/as.

Gráfica 2

Tasa de desempleo menores de 25 años (% media mensual 2021-2022)

España: Desempleo menores de 25 2022			
	Desempleo menores de 25	Desempleo hombres menores de 25 años	Desempleo mujeres menores de 25
Febrero 2022	29,8% 	30,2% 	29,3% 
Enero 2022	30,6% 	30,7% 	30,4% 
Diciembre 2021	31,3% 	31,3% 	31,2% 
Noviembre 2021	31,4% 	31,4% 	31,4% 
Octubre 2021	31,2% 	31,3% 	31,1% 
Septiembre 2021	30,6% 	30,9% 	30,2% 
Agosto 2021	31,4% 	31,7% 	31,2% 
Julio 2021	33,3% 	33,1% 	33,5% 
Junio 2021	36,0% 	35,1% 	37,0% 
Mayo 2021	37,5% 	36,1% 	39,1% 
Abril 2021	39,1% 	36,9% 	41,6% 
Marzo 2021	38,3% 	36,8% 	40,2% 

Nota. Porcentaje mensual de menores de 25 años desempleados/as en España ente 2021-2022. Reproducida de *España: Desempleo menores de 25 2022*, de Expansión, 2022. (<https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25->).

Dicho desempleo juvenil impide los/as jóvenes alcancen su máxima inflexión, que se trataría del abandono del domicilio familiar. Según el Consejo de la Juventud de España (2021), solo el 14,9% de los/as jóvenes en España se emanciparon en el segundo trimestre de 2021.

A este hecho hay que sumarle que el trabajo facilita a la juventud, al igual que a otros colectivos, un sitio en la sociedad, aporta seguridad, sentimiento de pertenencia y forma parte de su identidad. El desempleo destruye todos estos aspectos y sitúa a los/as jóvenes en una fuerte situación de estrés que deriva en diversas consecuencias.

Según Buendía (2010, como se citó en Correal, 2021), la mayoría de los/as jóvenes hacen frente al desempleo como una experiencia que los/as dirige a la ansiedad, a la depresión, a sentirse solos/as e indefensos/as, a no tener objetivos; con el paso del tiempo pueden manifestar apatía y resignación, perdiendo el ánimo y el interés por buscar un empleo después de constantes intentos.

La causa de la falta de empleo que sufren en los/as jóvenes, viene derivada de la escasez de ofertas de empleo y del alto nivel de demanda para acceder a dichas ofertas, lo que concluye en el elevado nivel de competición social (Sánchez, 2017). Este hecho lleva un estrés añadido (Guocun, 2016, como se citó en Sánchez, 2017), dado que hay que sumar a la búsqueda del propio empleo, la necesidad de elaborar estrategias para conseguir méritos y ventajas para lograr ser competitivo/a y obtener así un empleo.

Algunos/as jóvenes que no tienen trabajo deciden ampliar sus estudios o realizar algún tipo de voluntariado (Zurdo, 2004, como se citó en Sánchez, 2017), dado que incrementan sus posibilidades de encontrar un empleo (Consejo de la Juventud, 2016, como se citó en Sánchez, 2017). Sin embargo, esta prolongación de los estudios puede ocasionar frustración, ya que los/as jóvenes no se ven recompensados/as al no conseguir insertarse al mundo laboral (Sánchez Espinosa, 2017). Este hecho también ocasiona que el alumnado que se encuentra en etapas más tempranas, al contemplar el panorama actual, considere que no tenga sentido seguir sus estudios (Sánchez, 2017). De todas estas desilusiones y desesperación aparece el fenómeno “Nini”, es decir, la población que ni estudia ni trabaja (Solano, 2010, como se citó en Sánchez, 2017).

Como resultado de la detención de la progresión vital por no tener empleo, muchos/as jóvenes comienzan a convertirse en seres pasivos, aguardando que la oportunidad laboral llegue por sí misma. (Sánchez, 2017). La falta de voluntad por salir del desempleo se debe a la propia frustración que poseen (Gutiérrez y Assusa, 2015, como se citó en Sánchez, 2017).

Como grupo especialmente vulnerable en lo que concierne al desempleo, nuestros/as jóvenes desempleados/as tendrán unas mayores posibilidades de manifestar conductas de riesgo (Aguilar et al., 2015, como se citó en Sánchez, 2017). Dentro de dichas conductas de riesgo que pueden manifestar, encontramos la hora de iniciarse o aumentar el consumo de sustancias adictivas (Mossakowski, 2008, como se citó en Sánchez, 2017). También debemos mencionar como hábitos adictivos la ludopatía o la ciberadicción, cuyo fin es evadirse de la realidad en la que viven, y los trastornos alimenticios y la obesidad, dado que el estrés que pueden sufrir por el hecho de estar desempleados/as puede ocasionar cambio de rutinas y sedentarismo (Wadsworth et al., 1999, como se citó en Sánchez, 2017).

Asimismo, la frustración y la monotonía que provoca el desempleo puede fomentar en los/as jóvenes que estos/as adquieran una conducta agresiva o antisocial, con el fin de reafirmar su identidad, búsqueda de atención o como medio para liberar

tensión. A nivel social, debemos mencionar también que dichos/as jóvenes, al no disponer de recursos propios, pueden sufrir segregaciones sociales, dado que no pueden realizar la mayoría de las actividades o planes que sus amistades llevan a cabo (Sánchez, 2017).

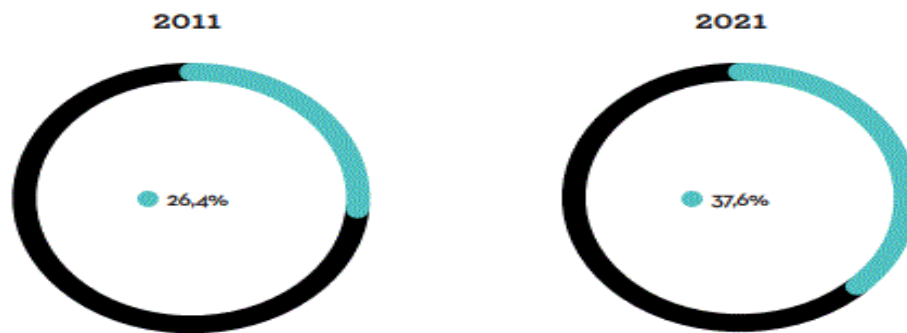
Personas mayores de 45 años

Otros de los colectivos a mencionar cuando hablamos de discriminación y desempleo según el factor edad son las personas mayores de 45 años. Ante la dificultad de acceder a un puesto de trabajo, estas personas sienten que los procesos de selección son discriminatorios con respecto a su edad y que “permanecen a la sombra frente a colectivos más visibles” (Amber y Domingo, 2017, p.12).

Según el informe realizado por Fundación Adecco (2021) titulado *Tu edad es un tesoro: Mayores de 45 años en el mundo laboral*, y tal y como se muestra en la Gráfica 3, las personas mayores de 45 años en el año 2011 supusieron un 26,4% de la población total desempleada y un 37,6% en 2021.

Gráfica 3

Porcentaje mayores de 45 años sobre el total de parados/as (2011 y 2021)



Nota. Porcentaje de parados/as mayores de 45 años en el años 2011 y 2021.

Reproducida de *Tu edad es un tesoro: Mayores de 45 años en el mundo laboral* (p.7), por Fundación Adecco, 2021.

(https://fundacionadecco.org/wpcontent/uploads/2021/06/Informe_TuEdadEsUnTesoro.pdf).

Según el informe llamado *Empleabilidad y riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años* (Fundación Santa María la Real, 2019), el 78,31% de los/as encuestados/as mayores de 45 años o más percibían la edad como la principal barrera de acceso al empleo. Del mismo modo que existen discriminaciones por género o etnia, también existe discriminación por edad (Fundación Santa María la Real, 2019). La discriminación por edad es lo que llamamos edadismo, el prejuicio a catalogar a los/as candidatos/as por su edad (Fundación Santa María la Real, 2019).

Según el informe de la Fundación Santa María la Real (2019), se atribuye el desempleo de este colectivo a las creencias que existen acerca de estas personas en relación con el mercado laboral: son menos adaptables al cambio, tienen menores capacidades de aprendizaje y tienen menos competencias en idiomas e informática.

Otro aspecto que sufren las personas mayores de 45 años es el paro de larga duración. Según Bermejo (2022), en el tercer trimestre de 2021 se disponía en nuestro país de medio millón de personas paradas de muy larga duración (482.400 personas), es decir, más de 4 años en desempleo, de cuya cifra el 33% correspondía a las personas con una edad comprendida entre los 45 y los 55 años.

Debemos destacar que las personas mayores de 45 años deben hacer frente a diversas circunstancias: en primer lugar, a un mercado de trabajo que está constantemente renovándose, lo que supone el descenso de los trabajos tradicionales y un aumento de la reclamación de competencias intelectuales y tecnológicas. A este hecho hay que sumarle un mercado de carácter precario, donde predomina los bajos salarios y la alta competitividad (Dale, 2007, como se citó en Amber y Domingo, 2017). Estos aspectos deja sin opciones a las personas mayores de 45 años de encontrar el empleo, dado que las responsabilidades familiares y los gastos económicos les perjudican a la hora de adaptarse a las exigencias laborales actuales (Amber y Domingo, 2017).

Los/as adultos/as poseen mayor número de obligaciones, lo que conlleva a que la falta de empleo tenga consecuencias negativas, como la falta de motivación, pérdida de autoestima, y puede originar situaciones conflictivas entre los/las miembros/as del hogar. Asimismo, sienten un gran sentimiento de culpa, ya que la situación de desempleo puede afectar a sus seres queridos, tienen más cargas económicas y padecen una gran presión por no conseguir la jubilación (Fundación Santa María la Real, 2019).

La utilidad de las personas se percibe bajo los parámetros del trabajo, lo que provoca consecuencias negativas, dado que para el grupo de mayores de 45 años encuestados/as en el informe *Empleabilidad y el riesgo de exclusión social de las personas*

desempleadas mayores de 45 años (Fundación Santa María la Real, 2019), la relevancia que tenía el empleo en sus vidas era de un 8,83 de 0 a 10. El 62,71% informaron que habían perdido el sueño por las preocupaciones que acarrea el desempleo. El 59,05% de los casos, expresaron que se sentían continuamente tensos/as y agotados/as. Un 43,60% de los/as encuestados/as manifestaron que se habían sentido deprimidos/as o infelices, algo o en más ocasiones de lo normal (Fundación Santa María la Real, 2019).

No obstante, el trabajo posee más funciones que la económica para este colectivo, ya que es una fuente de contactos, estabilidad y bienestar (Fundación Santa María la Real, 2019). Por ello, para aquellas personas con un amplio recorrido laboral, siendo, por tanto, la edad un aspecto a considerar, el trabajo ocupa un lugar muy importante en sus vidas, dado que al encontrarse más tiempo como empleados/as, su tiempo de socialización es más amplio, por lo que tienen un efecto de mayor identificación con el trabajo que desempeñan (Fundación Santa María la Real, 2019). En consecuencia, la pérdida del empleo conlleva la falta de autoestima y proyección vital con respecto al futuro (Izquierdo, 2008, como se citó en Fundación Santa María la Real, 2019).

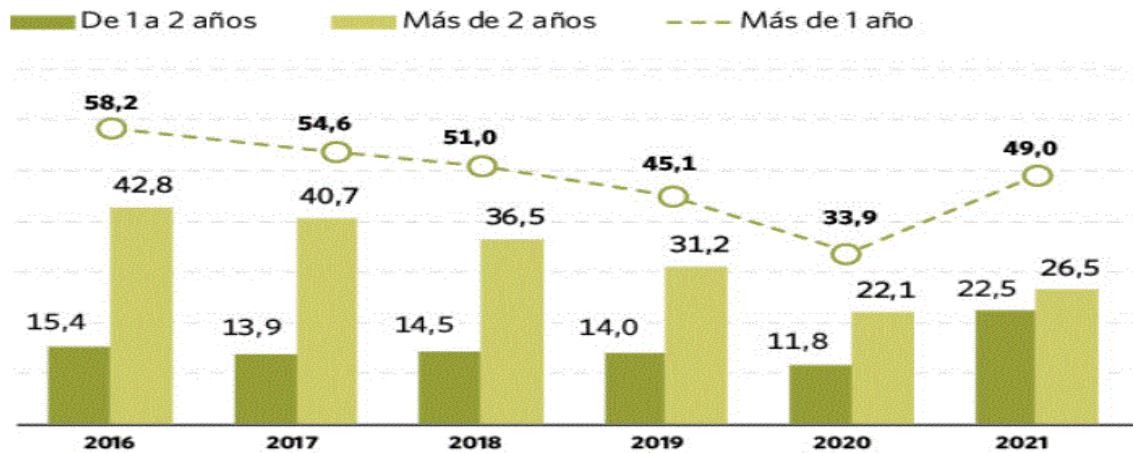
3.4.1.3. LARGA DURACIÓN

Denominamos desempleo de larga duración a la situación que viven las personas que llevan como mínimo más de doce meses buscando empleo y no lo encuentran (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Debemos hacer hincapié en el fenómeno del desempleo de larga duración, dado que durante la pandemia (segundo trimestre de 2021 sobre el primero de 2020) ha aumentado en 360.500 el número de parados/as que no consiguen trabajo desde hace mínimo un año. Como observamos en la Gráfica 4, el colectivo de desempleados/as de larga duración (de un año en adelante) en 2021 obtuvo un 49%. Si lo comparamos con el año 2020, el porcentaje ha crecido más de 15 puntos (Ferrari, 2021).

Gráfica 4

Porcentaje de desempleados/as de larga duración por tiempo de búsqueda (2016-2021)



Nota. Porcentaje de personas desempleadas de larga duración por tiempo de búsqueda de empleo comprendida entre 2016 y 2021. Reproducida de *Paro de larga duración (porcentaje de parados por tiempo de búsqueda)*, de Ferrari, 2021, El Economista. (<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11358531/08/21/El-paro-de-larga-duracion-se-dispara-con-el-Covid-en-360000-personas.html>)

En 2021, el 27,6% de los/as desempleados/as se encontraban en situación de desempleo de muy larga duración, es decir, personas que llevan más de dos años buscando empleo de forma activa. Asimismo, el 14,1% de los/as parados/as, habían pasado más de cuatro años sin trabajo. De este grupo, el 33% contaba con una edad comprendida entre los 45 y los 55 años y el 69% eran mujeres (Bermejo, 2022).

El paro de larga duración suele producirse en mayores ocasiones en la población desempleada mayor de 45 años, dado que, según datos de 2021, el 56% de los/as desempleados/as mayores de 45 eran de larga duración frente 45,7% general (Fundación Adecco, 2021).

La cualificación es otra de las variables que más repercuten en el paro de larga duración. El estudio realizado por la Fundación BBVA (2020), nos muestra la comparativa de los/as desempleados/as de larga duración con estudios secundarios obligatorios y los/as parados/as con estudios universitarios en 2019. Los/as primeros/as mostraban un

mayor porcentaje de paro de larga duración, obteniendo un 47,6%, mientras que los/as universitarios/as proporcionaban un menor porcentaje con un 39,5%.

Una de las consecuencias que sufren las personas que viven el desempleo de larga duración es la disminución creciente de competencias a medida que se incrementa el tiempo de desempleo. Este hecho obstaculiza la reincorporación al mercado laboral al hacerse más notable la diferencia entre las habilidades del/la desempleado/a y las que demanda las empresas (Fundación BBVA, 2020).

De igual forma, las consecuencias del desempleo de larga duración a nivel psicológico y social son muy significativas, puesto que es la puerta de entrada de la exclusión social, la falta de recursos y el deterioro de la salud mental de la persona parada (Fundación BBVA, 2020). Dicho deterioro nos lo muestra Garrido (1996, como se citó en Izquierdo, 2015), quien afirma que al principio el/la desempleado/a mantiene las esperanzas por encontrar trabajo, y por ello lo busca de forma activa. Sin embargo, con el paso del tiempo la persona va atenuando sus expectativas y el estrés se va acumulando. Estos componentes originan el declive de la autoestima y un descenso del bienestar psicológico, aspectos que provocan una aceptación apática de la situación de desempleo (Izquierdo, 2015). Asimismo, Stenberg (2005, como se citó en Izquierdo, 2015) expone una significación entre la duración del desempleo y una baja participación social, lo que puede provocar situaciones de exclusión social.

Para realzar el efecto del desempleo de larga duración en la salud mental de las personas, recurrimos a los datos del informe de la Fundación Santa María la Real (2019), el cual nos indica que 2 de cada 5 personas encuestadas desempleadas presentaba algún signo de depresión en 2019, específicamente el 20,50% mostraban evidencias de gran depresión y el 18,98% evidencias leves de depresión.

Del mismo modo, la mayoría de las personas que experimentan el desempleo de larga duración, padecen ansiedad, puesto que se encuentran en un estado de incertidumbre constante. Esta ansiedad también puede generar alteraciones somáticas o fisiológicas, como trastornos del sueño, cansancio físico o trastornos gastrointestinales (ITAE Empresas, 2018).

Debido al efecto negativo que produce el desempleo en las personas, es necesario profundizar en las consecuencias que puede implicar esta situación, diferenciando entre consecuencias psicológicas, sociales y fisiológicas.

3.5. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

Según Bernal (2006, como se citó en Aguado, 2015), “el desempleo afecta negativamente al bienestar psicológico de las personas desempleadas, perjudicando tanto su salud física como, sobre todo, su salud mental” (p.7). De esta manera, la repercusión que tiene el desempleo es la siguiente:

No dependen tanto de los perjuicios inherentes a la reducción de los ingresos económicos, cuanto a variables claramente psicosociales relacionadas con la vida humana, como es la centralidad que en nuestra sociedad tiene el trabajo, así como las funciones que este cumple. (Bernal, 2006, como se citó en Aguado, 2015, p.7)

Por lo tanto, el trabajo repercute en varios ámbitos de nuestra vida, no solo a nivel económico. Así pues, es importante concienciar que no poseer un empleo puede entrañar diversos resultados en el bienestar de las personas.

3.5.1. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL DESEMPLEO

El empleo ocupa un espacio y un tiempo fundamental en la vida humana contemporánea. De este adquirimos buena parte de los aspectos no solo objetivamente necesarios para la supervivencia material, sino también aquellos que contemplamos como imprescindibles para sentirnos completos/as en la vida cotidiana (Ribas, 2003).

Por ello, según Frey y Stutzer (2002, como se citó en Aparicio, 2006), la salud física y mental de las personas desempleadas es menor en comparación con las personas que sí tienen un empleo. Este hecho se produce como consecuencia del concepto que tenemos del empleo, ya que podemos percibirlo como el medio principal a través del cual una persona se relaciona con la sociedad, provocando así un sentimiento de utilidad y participación (Olmedo y Monje, 2011). Si se priva del mismo, se producen “una serie de alteraciones en el funcionamiento cognitivo y emocional de la persona afectada” (Olmedo y Monje, 2011, p.63).

Basándonos en Buendía (2010, como se citó en Torres, 2015), existen diferentes fases a nivel psicológico que genera la pérdida de empleo:

- **Fase de “Shock”:** llega del desempleo y la noticia del despido se percibe con miedo. Existe un sentimiento de confusión sumado a una sensación de fracaso e incapacidad de realizar planes de futuro. Dicha fase suele durar una semana.

- Fase de ligera recuperación: la persona tiene la sensación de estar “de vacaciones”, lo que supone que todavía no se define como desempleado/a. Piensan que el desempleo es temporal y utilizan su tiempo para realizar otras actividades. Se estima que puede durar varias semanas.
- Fase de concienciación: el/ desempleado/a comienza a tener miedo de estar sin trabajo durante un largo periodo de tiempo y empieza a buscar trabajo. Cuando su empeño por encontrar un empleo es en vano, la persona empieza a sentirse ansiosa y suelen surgir los trastornos psicofisiológicos. Esta fase suele durar varios meses y es decisiva debido a sus consecuencias, por lo que es importante el apoyo social y la habilidad de afrontamiento personal.
- Fase de aceptación: se suscita el reconocimiento de la propia identidad de la persona desempleada y se producen diversas características psicológicas, como son la búsqueda de empleo ocasional y sin esperanzas, vivir el paro como un fracaso personal, apartarse de la vida social por sentirse inseguro/a, y finalmente se origina la depresión, enfermedad que puede causar problemas con el alcohol, pensamientos suicidas, amargura...

Una de las principales consecuencias psicológicas que sufre la población desempleada es el cambio en el autoconcepto. Cuando estamos ocupados/as realizando una función no nos vemos a nosotros/as mismos/as. No obstante, cuando estamos en una situación de desempleo, obtenemos información sobre nosotros/as mismos/as y cómo somos vistos/as por el resto, lo que provoca una cierta transformación en nuestro autoconcepto (Buendía, 1990).

Frey y Stutzer (2002, como se citó en Aparicio, 2006) sostienen que vivir una situación de desempleo genera depresión y ansiedad. Según Olmedo y Monjes (2011), estos dos trastornos son los más comunes en las personas desempleadas. Estas patologías se originan a consecuencia de la falta de control ante la situación, la falta de actividad, la carencia de relaciones personales y la percepción negativa de sí mismo/a. Esta misma investigación de Olmedo y Monjes (2011) indicaba que más del 26% de las personas desempleadas padecían de crisis de ansiedad en comparación con el 14% que tenían trabajo. Dicha ansiedad se produce por la constante incertidumbre que vive la persona desempleada y la continua preocupación que experimenta por salvar el estatus social y económico de la familia. En cuanto a la depresión, se produce por la falta de autoestima y el propio sentimiento de inutilidad. Asimismo, tendrán más posibilidades de vivir

episodios de depresión las personas de ciudad a las que viven en un entorno rural (Olmedo y Monjes, 2011).

Otra de las consecuencias psicológicas del desempleo es la falta de autoestima, hecho que puede impedir que la persona encuentre un nuevo empleo y que acepte empleos con peores condiciones laborales (Olmedo y Monjes, 2011).

El estudio realizado por Goldman et al. (2010, como se citó en Torres, 2015) demostró que el desempleo tiene influencia en la probabilidad de establecer una conducta antisocial, el abuso de sustancias y pensamientos suicidas. Por lo tanto, los/as desempleados/as poseen tasas de mortalidad más altas y cometen suicidios más regularmente (Aparicio, 2006). Un ejemplo de ello es el estudio efectuado por Fergusson et al. (2007, como se citó en Olmedo y Monjes, 2011), donde se comprobó que la población sin trabajo que participó poseía un incremento de ideación suicida, hecho que aumentaba en los casos donde las personas se encontraban en desempleo más de 6 meses.

Para finalizar con el apartado, los/as desempleados/as que llevan más de un año sin trabajo manifiestan que tienen mayores problemas para tomar decisiones, de concentración y sienten una menor satisfacción con su vida presente (Olmedo y Monjes, 2011). La mayoría de los estudios elaborados determinan que la salud mental de los/as trabajadores/as está relacionada con la duración del desempleo, es decir, que cuanto más años lleve la persona desempleada, más importante es su deterioro en su salud mental (Álvaro, 1992; Karsten y Moser, 2009, como se citó en Torres, 2015).

3.5.2. CONSECUENCIAS SOCIALES DEL DESEMPLEO

La falta de empleo conlleva la reducción de los contactos sociales, debido a la expectativa social y cultural que posee el trabajo. El desempleo produce una desvalorización ante los demás o, también puede ocasionar que ellos/as mismos/as se excluyan de sus redes de contacto por el sentimiento de vergüenza que les invaden al perder el estatus que les proporcionaba el empleo y por la falta de recursos económicos que la situación supone. En ambos casos, se deriva al aislamiento social de la persona desempleada. No podemos olvidar que el desempleo entraña para la persona una alteración en la estructura social a la que ya está familiarizado y a la pérdida de su propia identidad (Buendía, 1990).

Además de la exclusión social, el desempleo suele originar un incremento de conflictos familiares, lo que supone una amenaza en la principal fuente de apoyo del/la

desempleado/a (Buendía, 1990). El estudio de Ponnet (2014, como se citó en Núñez, 2015) mostró un aumento de discusiones y tensiones familiares cuando existe desempleo en el hogar. Es más, algunos/as autores/as han relacionado la violencia en el seno familiar con el desempleo (Vinokur et al., 1996, como se citó en Núñez, 2015). Creed y Bartrum (2006, como se citó en Núñez, 2015) determinaron que este tipo de conductas agresivas se llevan a cabo para reducir la ansiedad, especialmente en las personas que tienen una baja autoestima.

Por lo tanto, las parejas que se enfrentan a problemas económicos originados por el desempleo experimentan mayor angustia y estrés, lo que origina comportamientos hostiles entre ellos/as (Conger et al., 2010, como se citó en Núñez, 2015). No obstante, el desempleo también afecta directamente a la presencia de problemas de ansiedad y estado de ánimo de los/as hijos/as (Guillamón, 2003, como se citó en Parejo et al., 2015). El impacto en la vida de los/as hijos/as también será proporcional al tiempo de desempleo, dado que, si este se dilata en el tiempo, el estado de ánimo de los/as progenitores/as y la situación económica puede afectarles en mayor medida (Merayo, 2015).

Por otro lado, las mujeres sufren una mayor angustia emocional y padecen en mayor medida la inestabilidad laboral de su pareja que la suya propia (Aytaç y Rankin, 2008, como se citó en Núñez, 2015). Este hecho se produce debido a la posición de desventaja en el mundo laboral de las mujeres y al aún dominio del hombre en la situación financiera en la pareja (Falconier y Epstein, 2010, como se citó en Núñez, 2015).

Según Olmedo y Monje (2011), la tensión familiar originada por el desempleo suele generarse en más ocasiones en personas con bajo estatus ocupacional y con un período de desempleo superior a seis meses. Ya el estudio llevado a cabo por Turner et al. (1991, como se citó en Nuñez, 2015) establecía que el impacto del desempleo podría suavizarse en aquellas familias donde existen otras fuentes de ingresos.

En resumidas cuentas, un problema que inicialmente repercutía a nivel económico, puede agravarse en función de la respuesta del círculo cercano. Por ello, el factor amortiguador más importante es el apoyo familiar y social frente a las alteraciones psicológicas de las personas desempleadas (Merayo, 2015).

Sin embargo, aunque el desempleo es planteado como elemento que desestabiliza las relaciones familiares, no es una consecuencia directa del mismo. El desempleo actúa como agente que incrementa el tipo de relaciones que existía en la

familia con anterioridad, aumentando el estrés y la tensión entre sus miembros (Pichardo et al., 2016).

3.5.3. CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS DEL DESEMPLEO

Varios estudios demuestran que el desempleo afecta negativamente a la salud de las personas, puesto que se incrementan los problemas de salud fisiológicos y, por consiguiente, las personas desempleadas recurren más a los servicios de salud (Mather y Schofield, 1998, como se citó en Olmedo y Monje, 2011).

Estos problemas fisiológicos pueden llegar a incrementarse cuando el tiempo en el que se encuentra el/la individuo en desempleo aumenta (Arévalo, 2012). Algunos de los síntomas son dolores de cabeza, mareos, pérdida de apetito e hipertensión (Del Pozo et al., 2002, como se citó en Arévalo, 2012). Asimismo, el desempleo suele provocar problemas de insomnio (Olmedo y Monje, 2011).

Por otro lado, como hemos comentado anteriormente, el desempleo es una situación estresante para las personas que lo viven. En consecuencia, se ha estudiado el desempleo como elemento estresor para investigar los cambios en la salud física que este puede originar (Olmedo y Monje, 2011). Se ha evidenciado en diversas investigaciones que el desempleo puede llegar a ser un estresor crónico que puede originar a largo plazo consecuencias negativas en algunos sistemas bioregulatorios relevantes (Cohen et al., 2007, como se citó en Olmedo y Monje, 2011).

Por último, el desempleo incrementa los casos de mortalidad general a consecuencia del estrés que provoca y porque conduce a una menor inversión en la salud de la propia persona (Aparicio, 2006). Un ejemplo de ello es que las tasas de mortalidad relacionadas con fenómenos cardiovasculares se vinculaban habitualmente y de forma directa con el desempleo (Brenner y Mooney, 1983, como se citó en Aparicio, 2006).

3.6. MÉTODOS DE REDUCCIÓN DE LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO

La panorámica que hemos descrito anteriormente nos muestra, en definitiva, una compleja situación laboral y unos efectos colaterales que afectan, sobre todo, a las personas desempleadas. Por ello, es necesario desplegar una serie de medidas encaminadas a impulsar el mercado laboral y proteger al/la desempleado/a. Para conseguir dicho fin, se establecen las políticas activas y pasivas de empleo.

En cuanto a las políticas activas de empleo, según el artículo 36 de la Ley de Empleo (BOE, 2015), se pueden definir como los servicios y programas dirigidos a mejorar

las posibilidades de acceso y mantenimiento del empleo, así como a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial.

Cuando hablamos de políticas activas, debemos de hacer mención el Plan Anual de Política de Empleo para 2021 (BOE, 2021), donde se establecen diversas medidas para mejorar el mercado laboral, la integración de las personas desempleadas en este y fomentar la empleabilidad de los/as trabajadores/as.

Una de las primeras medidas a mencionar es la necesidad de formar y recalificar profesionalmente a la población, sobre todo en el ámbito digital, con el fin de que puedan acceder a profesiones emergentes, las cuales están relacionadas con la digitalización (BOE, 2021).

Junto a la formación y la importancia de la actualización digital, existe la imperiosa necesidad de acceso al primer empleo para la juventud. Para poder cambiar este hecho, se propone planes formativos específicos como acciones formativas que ayuden a la incorporación laboral de la juventud con baja cualificación (BOE, 2021).

Es relevante también la creación y conservación de empresas sociales que faciliten la creación de itinerarios de inserción personalizados para las personas que se encuentran en situación de exclusión social o con algún tipo de diversidad funcional (BOE, 2021).

Según el Plan Anual de Política de Empleo para 2021 (BOE, 2021), las políticas activas de empleo podemos dividir las en seis ejes:

- Orientación: comprende las actuaciones de información, intermediación y orientación profesional cuyo fin es la inserción profesional.
- Formación: acciones de formación y recualificación profesional adaptadas a la demanda del mercado laboral. Dentro de este apartado encontramos las prácticas no laborales en empresas, formación en alternancia con el empleo, programas formativos con compromiso de contratación, entre otros.
- Oportunidades de empleo: tienen la finalidad de impulsar la contratación y la creación de puestos de trabajo. Uno de los programas que descubrimos en dicho eje son los programas de colaboración con corporaciones locales.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: aquellas medidas relacionadas con la conciliación social, familiar y laboral, y aquellas dirigidas a favorecer la movilidad geográfica y el cambio de sector laboral. Para ello, hayamos servicios como el apoyo a la gestión de la movilidad laboral (Red EURES) y los programas de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

- Emprendimiento: medidas dirigidas a impulsar la iniciativa empresarial, la economía social, el trabajo autónomo y el impulso del desarrollo local.
- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo: concentra las medidas que facilitan el progreso de la gestión y coordinación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Ante las consecuencias del desempleo, sería de vital importancia que el Gobierno reforzara la protección sociosanitaria de la población. Para ello, sería interesante establecer programas de apoyo psicológico y laboral. El ámbito de la psicología clínica trataría la situación de duelo que se origina tras la pérdida de un trabajo y el ámbito de la psicología laboral trabajaría con el/la desempleado/a en el aumento de su empleabilidad (Espino, 2014)

Por otro lado, se debería de invertir más en políticas activas por persona desempleada para que pueda ser atendida correctamente por los servicios de empleo. No obstante, la evolución del gasto público que se destina para llevar a cabo las políticas activas de empleo en nuestro país demuestra lo contrario. Un ejemplo de ello lo localizamos en el período 2010-2019, tiempo donde se demostró que el gasto público en políticas activas por persona desempleada se reduce cuando el número de parados/as aumenta (I Salas, 2021).

Sin embargo, el futuro se visualiza esperanzador, dado que, según los Presupuestos Generales del Estado de 2022, la inversión en políticas activas de empleo crece en un 3,3% más que en el año 2021 (De las Heras, s.f). Además, se fomentará la Formación Profesional en España, ya que se recibirá cerca de 2.400 millones de euros entre 2021 y 2024 con la finalidad de modernizar los estudios reglados y llevar a cabo una mejor alienación de las cualificaciones de la Formación Profesional con la demanda del mercado laboral, luchando así contra el crecimiento del desempleo (Soler y Pascual, 2021).

En cuanto a las políticas pasivas de empleo, se tratan de las prestaciones, subsidios ordinarios y ayudas extraordinarias destinadas a proteger a las personas que se encuentran sin empleo. (De las Heras, s.f).

En febrero de 2022, 1.844.256 personas habían recibido algún tipo de protección por desempleo. En dicho mes habían accedido a estas prestaciones 20.568 personas menos que el mes anterior y 514.929 menos que el pasado año (Servicio Público de Empleo Estatal, 2022).

El informe de *Prestaciones por desempleo* (Servicio Público de Empleo Estatal, 2022), referente a los datos de febrero de 2022, nos muestra que el 54% de los/as beneficiario/as de las prestaciones eran mujeres, mientras que un 46% eran hombres. Además, 10% del total de beneficiarios/as correspondía a los/as jóvenes menores de 30, el 26% era representado por personas entre los 45 y 54 años y las personas mayores de 55 años suponían la población más numerosa con un 36% del total.

Además de las políticas que nos ofrece el Estado para proteger a las personas desempleadas, es necesario mencionar otros factores que en ocasiones son incluso más importantes para estas personas que las medidas mencionadas anteriormente, puesto que estas están vinculadas al ámbito social.

Según Iglesias de Ussel (1995, como se citó en Moral, 1999), la familia es un mecanismo de protección esencial para los/as desempleados/as. Las personas que sienten el apoyo de su familia pueden manejar mejor el estado de estrés ocasionado por la pérdida de empleo (Padilla et al., 2007).

Según Kabanoff (1982, como se citó en Buendía, 1990), a través del apoyo social, los/as desempleados/as pueden sentir que sus actitudes forman parte de un círculo social que los/as demás valoran. Se sienten no solo como personas sin trabajo, sino como miembros de una red donde pueden dar y recibir, y sentirse así más valorados/as y útiles (Buendía, 1990).

El desempleo puede llegar a generar aspectos positivos en la familia si se moviliza recursos a nivel emocional y relacional, y si se asume sin ningún traumatismo los cambios que puedan surgir. Numerosas investigaciones determinan que la situación de desempleo, en el caso de que la familia haya conseguido rentabilizar el conflicto poniendo en prácticas las medidas necesarias, ha permitido fortalecer la identidad familiar. Para lograr este hecho, es de vital importancia que dentro de la familia se practique la comunicación, la paciencia y la empatía, aspectos que en varias ocasiones se dejan atrás en el entorno familiar por estar inmersos en la rutina diaria (Merayo, 2015).

Como aspecto a destacar, es necesario que la persona desempleada aborde la situación que está viviendo con sus hijos/as en el caso de que los tenga, dado que su estado emocional y la situación económica pueden llegar a afectar a sus descendientes. Además, puede ser una gran oportunidad para enseñarles a afrontar situaciones difíciles (Merayo, 2015).

Por todo ello, contar con redes sociales sólidas (familia, amigos/as, etc.), forma un respaldo psico-físico natural de primer orden frente a los efectos negativos del

desempleo, hasta tal punto que el nivel de apoyo social es un excelente predictor de riesgo de aparición de trastornos físicos y emocionales de las personas que viven el desempleo (Espino, 2014).

Para finalizar, exponemos algunos de los consejos para ayudar a una persona desempleada que nos menciona Jiménez (s.f) en su artículo para la empresa Infojobs:

- ✓ Deja espacio a la persona desempleada para que hable de sus sentimientos: muestra que estás accesible para escucharle y ayudarle cuando lo necesite.
- ✓ No culpabilizar de las decisiones tomadas, dado que de esta manera contribuiremos a que su autoestima no disminuya.
- ✓ Involucra a la persona desempleada en alguna actividad profesional: pídele que te ayude en algún tema profesional con el fin de que se sienta útil.
- ✓ Realizar más actividades que no supongan gastos económicos: de esta manera se sentirá más cómodo/a y su círculo social no se estrechará.
- ✓ Ayuda a que lleve a cabo actividades físicas: estas actividades son beneficiosas para controlar la ansiedad y la depresión mediante la generación de endorfinas.
- ✓ Mueve su candidatura en tu círculo de influencia: la red de contacto siempre es un recurso que ayuda a que surjan mayores oportunidades de trabajo.

3.7. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA ELEGIDO Y DEL ENFOQUE DIDÁCTICO

La relevancia de este tema para el alumnado de cualquier ciclo formativo va más allá de la funcionalidad didáctica que tiene como parte del bloque temático sobre búsqueda de empleo del módulo de FOL.

En el mundo occidental aprendemos desde muy temprana edad que el propósito de nuestra vida es encontrar un empleo, puesto que es la fuente dominante de satisfacción de muchas necesidades y posibilita el desarrollo de la vida adulta, dado que en ella se halla la independencia y el reconocimiento personal y social (Peiró y Alonso, 1996, como se citó en Leibovich de Figueroa et al., 2007) Ya en el siglo XIX en Occidente, tener un puesto de trabajo era “la verdadera esencia del hombre” (Leibovich de Figueroa et al., 2007, p.62).

Al establecer el empleo como el gran proveedor de gratificación de todo/a individuo/a, el desempleo puede causar en las personas sensación de inutilidad, haciéndolas sentir inferiores al resto. Esta consecuencia se origina porque no consiguen

cubrir las necesidades que el empleo les puede ofrecer, como es obtener un estatus, un reconocimiento social y no lograr alcanzar el propósito de su vida, a lo que hay que sumar la falta de recursos económicos. ¿En cuántas ocasiones se nos ha preguntado qué queremos ser de mayores en todos nuestros años de juventud?. Siempre alguien ha tenido alguna profesión en mente, pero seguramente nadie habría pensado que no tendría empleo llegado el momento y, menos aún, tras haber puesto mucho empeño en su búsqueda y en su formación para poder lograrlo.

Tras finalizar una formación y conocer las técnicas a utilizar en el proceso de búsqueda de empleo, el alumnado comienza a buscar trabajo con grandes esperanzas. Al principio, la persona recién formada que comienza a buscar empleo está llena de ilusión, con ganas de demostrar sus nuevos conocimientos a las empresas y piensa que el esfuerzo empleado durante el curso habrá valido la pena. Sin embargo, debido a la gran competencia existente en el mercado laboral y el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, esa oportunidad laboral tan esperada no llega a darse o tarda incluso años en que se produzca. Este hecho provoca en la persona una gran desesperación, intolerancia a la frustración y el comienzo de que empiece a dudar de sí mismo/a, llenándose así de inseguridades. Esta inseguridad puede provocar problemas de autoestima, ansiedad, problemas sociales e incluso físicos.

Nuestro alumnado debe de estar preparado para afrontar el “no” de las empresas ante su búsqueda de empleo y estar informados/as de las posibles consecuencias que puede originar el desempleo, con el fin de prevenir diversos problemas de salud. De esta manera, seguirán intentándolo con esperanzas y no como un requisito que deben de cumplir para poder llegar a ser relevantes en la sociedad. El cuidarse de las consecuencias del desempleo les ayudará a la hora de buscar otras alternativas y contribuirá a que sean personas más resolutivas y seguras de sí mismas, haciéndoles conscientes de que el desempleo es un factor que no debe de hacerles dudar de lo que valen como personas y como profesionales.

Por todo ello, se plantea en nuestra unidad didáctica llamada “Orientación en la búsqueda activa de empleo” perteneciente al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), que se estudie el contenido 12.5 llamado “Consecuencias del desempleo”, el cual se impartirá en el tercer trimestre del grupo de 1º del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social A. Es de vital importancia trabajar dicho contenido, debido a que las altas tasas de desempleo juvenil que sufrimos actualmente en nuestro país pueden perjudicar gravemente a nuestro alumnado.

4. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA
DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y
ORIENTACIÓN LABORAL**

CURSO ESCOLAR: 2021/2022

CENTRO EDUCATIVO:	IES Pablo Picasso	
DEPARTAMENTO:	Formación y Orientación Laboral	
CICLO FORMATIVO:	Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º curso.	
MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral (FOL)	
TEMPORALIZACIÓN:	Horas anuales	Horas semanales
	96 horas	3 horas

4.1 INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.

En nuestros días, la legislación estatal que regula la Formación Profesional dentro del sistema educativo de nuestro país es la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE). En dicha ley (BOE, 2020), se aclara la importancia de la Formación Profesional en la actualidad, dado que se propone que “la educación debe aumentar su implicación en la sociedad y en el tejido productivo, apostando por la formación profesional” (p.122870).

La relevancia que se le da a la Formación Profesional implica que dicha educación esté bien estructurada y sea coherente, hecho que conduce a la necesidad de programar. Por lo tanto, según se indica en el artículo 91 de la LOMLOE (BOE, 2020), una de las funciones del profesorado es la “programación y la enseñanza de las áreas, materias, módulos o ámbitos curriculares encomendados” (p.122916). Es decir, los/as docentes son los/as encargados/as de elaborar las programaciones didácticas, ya que la educación que se imparte en nuestras aulas es un aspecto demasiado importante como para dejarlo al libre albedrío. El proceso de enseñanza-aprendizaje requiere una preparación previa y es por ello que se hace imprescindible la acción de programar.

Si nos preguntamos qué es programar, según Ántunez (1992, como se citó en Federación de Enseñanza de CC.OO de Andalucía, 2009), es “establecer una serie de actividades en un contexto y tiempo determinados para enseñar unos contenidos con la pretensión de conseguir unos objetivos” (p.1).

En cuanto a las programaciones didácticas, estas se convierten en el tercer nivel de concreción curricular, indicando los objetivos, los contenidos de aprendizaje, la metodología y su secuenciación, los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación de una enseñanza y etapa educativa. Si nos preguntamos qué son las programaciones didácticas, el Decreto 327/2010, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en Andalucía (BOJA, 2010), establece su definición en su artículo 29 de la siguiente forma:

Las programaciones didácticas son instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado. (p.18)

Centrándonos en la Formación Profesional, la programación tiene como objetivo hacer realidad los propósitos de este tipo de formación, los cuales se instauran en el artículo 2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE, 2011):

- Cualificar a las personas para la actividad profesional y contribuir al desarrollo económico del país.
- Facilitar su adaptación a los cambios profesionales y sociales que puedan producirse en su día a día.
- Contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática, favoreciendo la inclusión y la cohesión social y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Centrándonos en el currículo, el artículo 6 de la LOMLOE define dicho concepto como “conjunto de objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente Ley” (BOE, 2020, p. 122883). Además, establece que “en el caso de las enseñanzas de formación profesional se considerarán parte del currículo los resultados de aprendizaje” (BOE, 2020, p. 122883).

Asimismo, debemos indicar la importancia de los **aspectos transversales** del currículo educativo, haciendo especial referencia a las peculiaridades de nuestra Comunidad Autónoma. Según la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (BOJA, 2007), en su artículo 39, se establece que el currículo de nuestra Comunidad Autónoma y sus centros educativos deben de trabajar los elementos transversales:

Las actividades de las enseñanzas, en general, el desarrollo de la vida de los centros y el currículo, tomarán en consideración como elementos transversales el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y los valores que preparan al alumnado para asumir una vida responsable en una sociedad libre y democrática. (p.15)

Centrándonos en la programación que se presentará a continuación, se aplican temas transversales. Principalmente, se tratarán temas como el emprendimiento, las competencias digitales, la igualdad de género y la educación emocional.

En relación con **la atención a la diversidad**, la misma Ley de educación de Andalucía (BOJA, 2007) defiende en su artículo 64, que “la Administración educativa establecerá medidas de acceso al currículo, así como, en su caso, adaptaciones y

exenciones del mismo, dirigidas al alumnado con discapacidad que lo precise en función de su grado de minusvalía” (p.28). Por ello, la programación a exponer atiende a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo.

Entendiendo el trasfondo educativo, se procede a presentar nuestra programación didáctica. Se ha formulado la programación de la unidad didáctica 12 llamada **“Orientación en la búsqueda activa de empleo”** perteneciente al **módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) en Integración Social para el centro IES San Pablo Picasso de la provincia de Sevilla. Nos centraremos en la impartición de dicho módulo en el grupo de 1º del CFGS de Integración Social A.** El Ciclo Formativo de Integración Social está regulado a nivel estatal por el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE,2012). Además, dicho título se rige, a nivel autonómico de Andalucía, por la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título en Técnico Superior en Integración Social (BOJA, 2015). El ciclo pertenece a la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Se ha elegido para la elaboración de nuestra programación el **módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL)**, puesto que, en los últimos años de crisis económicas, se ha convertido en un área de conocimientos fundamental y de gran importancia para la búsqueda de empleo y adaptación al cambio constante del mercado laboral. Tanto es así que, según el artículo 40 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE, 2016) modificado por la Ley 3/2020, de 29 de diciembre (BOE, 2020), se muestra como algunos de los objetivos pertenecientes al ámbito de la Formación Profesional están completamente relacionados con dicho módulo: comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción laboral; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; conocer y prevenir los riesgos medioambientales; entre otros.

Una vez concluida la introducción de las características de una programación didáctica y presentada la programación didáctica a exponer, nos disponemos a realizar la contextualización de nuestra programación.

4.2.CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

4.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO

El módulo elegido para efectuar nuestra programación se titula Formación y Orientación Laboral (FOL), un módulo incluido en todos los grados medios y superiores de Formación Profesional. Se trata de un contenido transversal que concede la adquisición de competencias para el desarrollo profesional (Cámara de Valencia, 2021).

Dicho módulo profesional permite que el alumnado obtenga conocimientos relacionados con aspectos laborales, como son las nóminas, el desempleo, los tipos de contratos, la prevención de riesgos laborales, el análisis del mercado laboral, entre otros muchos aspectos. Por ello, este módulo permite manejar una instrucción mínima con la que enfrentar cualquier situación de trabajo (Cámara de Valencia, 2021).

En esta ocasión, dicho módulo se imparte en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de Integración Social, con una carga anual de 96 horas repartidas en 3 horas semanales, según la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social (BOJA, 2015). Igualmente, nos muestra que dicho módulo tiene una equivalencia en créditos ECT de 5, su código es el 0346 y posee 7 resultados de aprendizaje (BOJA, 2015).

Asimismo, el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) permite alcanzar la competencia general del ciclo, la cual se encuentra en el artículo 4 del Real Decreto de esta formación (BOE, 2012), que consiste en:

Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social, aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional. (p. 58551)

Del mismo modo, colabora en la adquisición de los objetivos generales o), p), s), u) e y) del ciclo formativo, y contribuye en la adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales o), p), r), t) y w) del título (BOJA, 2015).

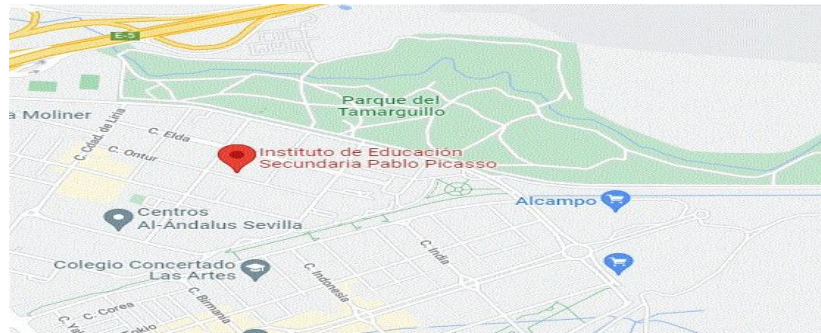
En nuestra programación, **nos centraremos en la impartición de FOL en el grupo de 1º del CFGS de Integración Social A del centro IES Pablo Picasso de Sevilla, los lunes (8:15-09:15), los jueves (08:15-09:15) y los viernes (13:45-14:45).**

4.2.2. CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO

El centro donde se aplica nuestra programación se llama IES Pablo Picasso, situado en la calle C. Ontur, 5, 41019 de Sevilla. Se encuentra en el barrio Parque Alcosa, un barrio periurbano medianamente grande perteneciente al Distrito Municipal Este (IES Pablo Picasso, s.f). La Figura 1 nos muestra donde se localiza.

Figura 1

Mapa del centro IES Pablo Picasso (Sevilla)



Nota. Plano de ubicación IES Pablo Picasso (Sevilla). Reproducida de *IES Pablo Picasso*, de Google Maps, 2022.

<https://www.google.com/maps/place/Instituto+de+Educaci%C3%B3n+Secundaria+Pablo+Picasso/@37.4101983,5.9237062,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0xd1268ca250e7797:0xd544ee3344439cbe!8m2!3d37.4101406!4d-5.9215508>

Dicho barrio está caracterizado por tener una población de clase obrera. Alcosa acoge a un gran número de habitantes, procedentes de muchos pueblos de los alrededores de Sevilla o de otros barrios y núcleos de la ciudad. Tiene una población actual de 25.000 habitantes y es eminentemente joven, con predominio, sobre todo, de población de 15 a 65 años, siendo el número de ancianos/as escaso teniendo un 8,20% (IES Pablo Picasso, s.f).

Con relación al centro, este tiene un horario lectivo de 08:15 a 14:45. El recreo es de 11:15 a 11:45. El instituto tiene adscritos para 1º de ESO al centro CEIP Arrayanes y al CEIP Lope de Rueda. El centro IES María Moliner está adscrito para 1º de Bachillerato. Además, recibe para esta etapa última etapa al alumnado procedente del C.C. Lope de Vega, que no está adscrito (IES Pablo Picasso, 2021).

El centro desarrolla **3 planes y programas recogidos en el Plan de Centro del IES Pablo Picasso y que serán referentes para la programación didáctica** (IES Pablo Picasso, s.f):

- #PRODIG (Proyecto de Digitalización de centros): impulsa y apoya la conversión de los centros educativos en organizaciones educativas digitales competentes.
- Programa Inicia: aporta un marco de referencia a los centros educativos en el que encuadrar la acción del fomento del emprendimiento.
- Hábitos de Vida Saludable: facilita el tratamiento de contenidos curriculares relacionados con el bienestar emocional, la alimentación, el autocuidado, entre otros.

En cuanto a **los recursos humanos** que dispone el centro son (IES Pablo Picasso, 2021):

- Un claustro formado por 85 profesores/as.
- 2 conserjes.
- 6 limpiadores/as.
- 2 orientadores educativos.
- Un equipo directivo formado por los/as siguientes miembros: un director, una vicedirectora, una secretaria, una jefa de estudios, una jefa de estudios adjunta de ESO y Bachillerato, y una jefa de estudios adjunta de Formación Profesional.
- Un consejo escolar: el equipo directivo, 8 profesores/as, 5 progenitores/as o representantes legales del alumnado, 5 alumnos/as, una persona representante del personal de administración y servicios, y una persona representante del Ayuntamiento.
- 2 educadoras sociales.
- 2 profesionales de pedagogía terapéutica y audición y lenguaje.

Los/as **85 profesores/as están distribuidos/as entre 21 departamentos** (IES Pablo Picasso, s.f), como podemos ver en la Tabla 2:

Tabla 2*Departamentos centro IES Pablo Picasso (Sevilla)*

DEPARTAMENTOS	
ÁREA SOCIO-LINGÜÍSTICA	
Filosofía	3 profesores/as
Francés	4 profesores/as
Geografía e Historia	7 profesores/as
Inglés	6 profesores/as
Lengua y Literatura	8 profesores/as
Religión	3 profesores/as
ÁREA CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA	
Biología	5 profesores/as
Física y química	3 profesores/as
Matemáticas	7 profesores/as
Tecnología	2 profesores/as
Informática	1 profesores/as
ÁREA ARTÍSTICA	
Educación física	2 profesores/as
Educación Plástica y Visual	3 profesores/as
Música	2 profesores/as
ÁREA FORMACIÓN PROFESIONAL	
Administración y Gestión	6 profesores/as
Formación y Orientación Laboral	4 profesores/as
Formación, Evaluación e Innovación Educativa	1 profesor
Instalaciones Frigoríficas	4 profesores/as
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	4 profesores/as
Textil y Moda	8 profesores/as
Orientación	2 orientadores

Nota. Departamentos del IES Pablo Picasso (Sevilla). Adaptada de *Departamentos*, de IES Pablo Picasso, s.f. (<http://iesppica-cp43.webjoomla.es/nueva/nuestro-centro/departamentos/>).

Específicamente, en el departamento de Formación y Orientación Laboral (FOL) trabajan 4 profesores/as. Dos profesoras son las encargadas de impartir el módulo de

Formación y Orientación Laboral (FOL) en el ciclo de Integración Social, una por cada grupo de 1º, distinguiendo el grupo 1º CFGS de Integración Social A y el grupo 1º CFGS de Integración Social B. La profesora de este último grupo también impartirá el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE) en 2º del CFGS de Integración Social, del cual solo existe un grupo. Existen dos grupos de 1º y uno 2º del CFGS de Integración Social.

La oferta educativa para el curso 2021/2022 que presenta el centro es la que se establece en la Tabla 3 (IES Pablo Picasso, 2021):

Tabla 3

Oferta educativa del centro IES Pablo Picasso (2021/2022)

Oferta educativa	Grupos de alumnado
ESO	14 grupos
Unidad Específica de Educación Especial	1 grupo
Bachillerato: en dos modalidades	8 grupos
F.P. Grado Medio: Gestión Administrativa	2 grupos
F.P. Grado Medio: Instalaciones Frigoríficas y de Climatización	2 grupos
F.P. Grado Superior: Administración y Finanzas	2 grupos
F.P. Grado Superior: Integración Social	3 grupos
F.P. Grado Superior: Patronaje y Moda	4 grupos
1º FPB: Cortinaje y Tapicería	1 grupo
2º FPB: Cortinaje y Tapicería	1 grupo

Nota. Oferta educativa del IES Pablo Picasso (Sevilla). Adaptada de *Oferta educativa del IES Pablo Picasso*, de IES Pablo Picasso, 2021. (https://drive.google.com/file/d/1aZU0diZefxD_YGx0mvT0cPBP8z_dLZX7/view).

Como hemos podido comprobar, el centro IES Pablo Picasso dispone de una oferta formativa bastante amplia, dado que **brinda formación obligatoria y post-obligatoria**. Actualmente, el centro recibe a **350 alumnos/as** al año (IES Pablo Picasso, 2021).

En cuanto a las **instalaciones**, el centro dispone de las siguientes: una biblioteca; una consejería; una cafetería; una secretaría; un lugar de encuentro entre familias, alumnado y profesorado; despacho y sala de profesores/as adecuados al número de puestos escolares; aseos y servicios higiénicos sanitarios adecuados al número de puestos escolares, así como servicios adaptados para personas con discapacidad. Además, también posee 3 talleres de costura, 3 talleres para las familias de instalaciones, un gimnasio, aulas polivalentes, un pabellón cubierto, 2 talleres de intervención social, patio interior, una sala de usos múltiples y 2 aulas de informática (IES Pablo Picasso, 2021). Disponiendo así de las instalaciones mínimas del Real Decreto 1147/2011 (BOE, 2011).

Existe la **supresión de barreras arquitectónica en las instalaciones del centro**, adecuándose a lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE, 2011).

Además de dicho equipamiento e instalaciones, **los recursos materiales** que dispone el centro son libros de texto/manuales; pizarra; rotuladores de pizarra; libros de consultas, periódicos y revistas; carteles y pósters; botiquín; material escolar como gomas, tijeras, pegamentos, rotuladores y lápices; materiales necesarios para Unidad Específica de Educación Especial; herramientas y materiales para el grado de Cortinaje y Tapicería; material de costura; y materiales para el grado de instalaciones Frigoríficas y Climatización (IES, Pablo Picasso, 2021).

Para proceder a llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje del Ciclo Formativo del Técnico Superior de Integración Social, el centro dispone, cumpliendo con lo establecido en el **anexo IV de la orden (BOJA, 2015) que regula el título en Andalucía y donde se establecen los requisitos mínimos de espacios y equipamientos de un centro**, de dos aulas polivalentes de una superficie de 40m² y de dos talleres de intervención social con una superficie de 90 m².

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte en el grupo de 1º CFGS de Integración Social del grupo A de nuestra programación, se llevará a cabo en el aula 24 de la primera planta del centro IES Pablo Picasso los lunes y jueves de 08:15 a 09:15 y los viernes de 13:45 a 14:45. Se trata de un aula polivalente de una superficie de 40 m², dado que dispondremos de 20 alumnos/as.

Basándonos en la orden que regula el Ciclo Formativo del Grado Superior de Integración Social (BOJA, 2015) y en el mismo anexo IV, los principales **equipamientos** que estarán a la disposición del alumnado del ciclo son ordenadores portátiles compatibles

con tarjeta gráfica dedicada; armario con cerradura para guardar el equipamiento informático y audiovisual; armario con puertas de madera; cámara de video digital, disco duro externo, pizarra digital multimedia e impresora/escáner; encerado p-1 azul; estantería abierta a una cara y estantería metálica; ordenador profesorado con tarjeta gráfica dedicada; mesas de trabajo con sillas. También disponen de equipo para traslados y movilizaciones; equipo de productos de apoyo para actividades de la vida diaria; simuladores de servicios a la comunidad con un maniquí y un torso simulador de primeros auxilios apto para masajes cardiacos y respiración artificial; botiquín; material complementario para SAAC; material de ocio y tiempo libre; y equipo para la orientación y la movilidad.

Las aulas polivalentes y los talleres de intervención social cuentan con sillas y mesas para cada alumno/a y para el profesorado, además de extintor, aire acondicionado y calefacción en cada uno de los espacios, como en el resto del centro. Ambos lugares, al igual que el resto de instalaciones, cuentan también con ventanas para la iluminación y ventilación natural.

En el caso de **los recursos tecnológicos**, además de los nombrados en la orden (BOJA, 2015) que regula el Ciclo Formativo de Integración Social, se dispone en cada aula de los siguientes recursos: reproductores de audio (altavoces) y vídeo, proyectores, pantallas para proyectores y router/conexión inalámbrica (IES, Pablo Picasso, 2021).

Con todo ello, **el centro educativo se adecúa a los requisitos mínimos establecidos en el artículo 46 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo** (BOE, 2011).

Asimismo, **la programación se adapta y contextualiza al Proyecto Educativo** del centro y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica, destacando el Departamento didáctico de Formación y Orientación Laboral.

4.2.3. CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA

La programación está contextualizada y ajustada a las características psicoevolutivas del alumnado de la edad del ciclo y grupo elegido para programar. De esta manera, tomando en consideración la teoría psicoevolutiva de Piaget, el alumnado presenta las siguientes características:

- Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que el

módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.

- Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
- Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización.

El alumnado del grupo de 1º del CFGS de Integración Social A, más específicamente, del módulo de Formación y Orientación Laboral, está formado por **20 participantes con una edad comprendida entre los 21 y 28 años.**

Los siguientes datos muestran las características del alumnado a tratar en el ciclo y en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL):

- Hay una distribución desequilibrada entre hombres y mujeres, siendo estas las que tienen mayor presencia en clase, ya que el grupo está formado por 14 mujeres y 6 hombres.
- El porcentaje de alumnado extranjero se encuentra en un 5%, principalmente de origen marroquí, que no requieren ningún tipo de adaptación en relación con el lenguaje.
- Un alumno tiene Síndrome de Asperger, al cual se le facilitará el acceso al currículo con diversas medidas relacionadas con la atención a la diversidad.

La mayoría del alumnado procede de familias de clase media y media-baja. Existen dos personas que trabajan por las tardes, el resto dependen económicamente de sus familiares.

En cuanto a las características subjetivas, es un grupo que presenta un alto nivel de motivación por el ciclo, en especial por el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), dado que presentan un importante desconocimiento sobre las herramientas para buscar empleo y sobre el mundo laboral. Estos/as manifiestan que quieren integrarse al mundo laboral cuanto antes y no tienen interés en seguir estudiando. A lo largo de nuestra programación, y más concretamente en la unidad didáctica por la que vamos a

programar, intentaremos inculcar al alumnado la importancia de seguir formándose y reciclándose a través de los itinerarios formativos-profesionales.

4.2.4. CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO

El entorno productivo del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social viene recogido en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE, 2012).

Centrándonos en el entorno profesional, el artículo 7 (BOE, 2012) indica lo siguiente:

1. Las personas que obtienen este título ejercen su actividad en el sector de los servicios a las personas: asistencial, educativa, de apoyo en la gestión doméstica y psicosocial, y en el sector de los servicios a la comunidad: atención psicosocial a colectivos y personas en desventaja social, mediación comunitaria, inserción ocupacional y laboral, y promoción de igualdad de oportunidades y defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijos/as.
2. Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes: técnico/a de programas de prevención e inserción social, educador/a de equipamientos residenciales de diverso tipo, educador/a de personas con discapacidad y trabajador/a familiar. Las personas también podrán ocupar puestos como educador/a familiar, auxiliar de tutela, monitor /a de centros abiertos, técnico/a de integración social, especialista de apoyo educativo, educador/a de educación especial, entre otros.

4.3. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, se hace referencia a los objetivos generales del ciclo en el artículo 9 (BOE, 2012):

- a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

- b) Identificar las competencias requeridas al/la técnico superior en Integración Social y a los/as miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas
- c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.
- d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.
- e) Identificar los niveles de intervención, analizando los factores influyentes para diseñar, implementar y evaluar intervenciones dirigidas a la prevención de la violencia doméstica.
- f) Identificar las necesidades de atención física de las personas usuarias, relacionándolas en su caso con las ayudas técnicas disponibles, para diseñar, supervisar y evaluar actividades que den respuesta a las mismas.
- g) Analizar las características de las unidades de convivencia, identificando las variables relevantes, para organizar, supervisar y evaluar actividades de apoyo a la gestión doméstica.
- h) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, identificando los recursos necesarios para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de apoyo psicosocial.
- i) Seleccionar estrategias metodológicas y pautas de actuación, concretando las ayudas técnicas necesarias, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social.
- j) Seleccionar estrategias metodológicas y de evaluación, aplicando los criterios establecidos por el equipo interdisciplinar para diseñar y llevar a cabo actividades de intervención socioeducativa.
- k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.
- l) Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas

técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.

- m) Analizar los problemas planteados, seleccionando técnicas de participación y gestión de conflictos, para realizar tareas de mediación entre personas y grupos.
- n) Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

- v) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- x) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- y) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

4.4. OBJETIVOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Con respecto al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del Ciclo Formativo de Integración Social, en la normativa estatal (BOE, 2012) y en normativa de la comunidad autónoma de Andalucía (BOJA, 2015), se establecen los objetivos generales anteriormente mencionados que el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) contribuye a alcanzar:

- o) Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de

acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros

- y) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

4.5. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL MÓDULO

Se concreta en el apartado de las orientaciones pedagógicas del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) de la normativa autonómica de Andalucía del Ciclo Formativo de Integración Social, que este módulo contribuye a alcanzar las competencias del ciclo que se muestran a continuación (BOJA, 2015):

- o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- w) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

4.6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO

El Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (BOE, 2011), define un resultado de

aprendizaje como “aquello que se espera que un estudiante conozca, comprenda o sea capaz de hacer” (p.87914).

En cuanto al término criterio de evaluación, el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato (BOE, 2015), lo identifica como “describen aquello que se quiere valorar y que el alumnado debe lograr, tanto en conocimientos como en competencias” (p.172).

El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) correspondiente al Ciclo Formativo de Técnico Superior de Integración Social cuenta con 7 resultados de aprendizaje con sus correspondientes criterios de evaluación. Estos resultados de aprendizaje y criterios de evaluación de dicho módulo vienen recogidos y regulados en el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE, 2012), y en la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social (BOJA, 2015).

A continuación, en la Tabla 4 se muestra los diferentes resultados de aprendizaje que contiene el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) con sus correspondientes criterios de evaluación y se indica los trimestres donde se evaluarán dichos resultados:

Tabla 4

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación módulo FOL

1		RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)	
2		CRITERIOS DE EVALUACION (CE)	
3		SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)	
1	2		3
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		EV
RA	1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	3

	CE	<p>a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> <p>f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p>	
RA	2	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.	3
	CE	<p>a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p>c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p> <p>d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p> <p>e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p> <p>f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p>g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>	
RA	3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	1 y 2

	CE	<p>a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</p> <p>g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</p> <p>h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p>	
RA	4	Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	3
	CE	<p>a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>d) Se han identificado las obligaciones de empresario o empresaria y trabajador o trabajadora dentro del sistema de Seguridad Social.</p>	

		<p>e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador o trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajador o trabajadora y empresario.</p> <p>f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p> <p>g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.</p> <p>h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</p>	
RA	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	1
	CE	<p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</p> <p>b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p> <p>c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</p> <p>d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.</p>	
RA	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados o implicadas.	1
	CE	<p>a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre</p>	

		<p>prevención de riesgos laborales.</p> <p>c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.</p> <p>f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.</p>	
RA	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Integración Social.	1
	CE	<p>a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</p> <p>c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p> <p>f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador o trabajadora y su importancia como medida de prevención.</p>	

Nota. Resultados y criterios de evaluación del Módulo de FOL secuenciados por trimestres. Adaptado de *Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo Formación y orientación laboral*, de BOJA, 2015. (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf)

4.7. CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Para esta programación se ha tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social (BOJA, 2015).

Seguidamente, mostramos en la Tabla 5 los bloques de contenido que deben de ser impartidos en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en dicho ciclo:

Tabla 5

Contenidos del módulo de FOL

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad Social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

Nota. Contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Adaptada de *Contenidos básicos de Formación y Orientación laboral (Anexo I)*, de BOJA, 2015. (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf).

4.8. SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS

Las unidades didácticas que forman parte de la programación del módulo aparecen reflejadas y secuenciadas en la Tabla 6. Dichas unidades están basadas en el bloque de contenidos del módulo según la orden autonómica del ciclo (BOJA, 2015).

Tabla 6*Secuenciación de contenidos y temporalización del módulo de FOL*

RA	BLOQUE	U.T Nº	TÍTULO	EVALUACIÓN	HORAS
6	6	1	Salud laboral. La prevención de los riesgos laborales	1ª	9
5	5	2	Evaluación de los factores de riesgo profesionales	1ª	8
7	7	3	Medidas de prevención y primeros auxilios	1ª	4
3	3	4	Introducción al Derecho del trabajo. La relación laboral	1ª	6
3	3	5	El contrato de trabajo y las modalidades de contratación	1ª y 2ª	6/4
3	3	6	La jornada y su retribución	2ª	8
3	3	8	El recibo de salarios: la nómina	2ª	8
3	3	7	Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral	2ª	9
3	3	9	Representación laboral y convenio colectivo	2ª	8
4	4	10	El Sistema de la Seguridad social y prestaciones básicas	3ª	10
2	2	11	El equipo de trabajo. Gestión del conflicto	3ª	7
1	1	12	Orientación en la búsqueda activa de empleo.	3ª	9

Nota. Secuenciación de Contenidos y Temporalización del Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Adaptada de *Contenidos básicos de Formación y Orientación laboral (Anexo I)*, de BOJA, 2015. (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf).

4.9. TRANSVERSALIDAD

Podemos especificar el concepto de transversalidad en el ámbito educativo haciendo uso de la definición que Rosales (2015) hace de los temas transversales. Para el autor, los temas transversales son:

Los contenidos de enseñanza y aprendizaje que por su relevancia formativa no pueden confinarse en el ámbito de una determinada disciplina o área curricular, sino que deben de ser objeto de tratamiento de todas o en una pluralidad de ellas. Se trata, pues, de contenidos que se van a desarrollar “a través” de la mayoría de las actividades que el alumno realiza en el centro escolar. (p.144)

Ante la mención constante de los temas transversales en la legislación estatal y autonómica, se llega a la conclusión de la gran trascendencia de la transversalidad en el sistema educativo. Se entiende, por tanto, que es necesario incluir en nuestra programación temas transversales como contenido curricular, dado que sirven como enlace para acercar a los centros educativos y a su alumnado hacia el conocimiento de las necesidades que demanda la sociedad y a los problemas a lo que tenemos que hacer frente día a día.

Los aspectos transversales y los programas que vamos a trabajar en el módulo son los siguientes:

- Inicia: el programa pretende estimular la cultura emprendedora en el alumnado, aspecto muy importante en el módulo de Formación y Orientación Laboral (Inicia, s.f). Para conseguir dichos objetivos, se llevará a cabo una charla de un/a técnico/a de Prodetur para hablar de autoempleo. Dicha actividad, se llevará a cabo en la unidad didáctica 12 llamada “Orientación en la búsqueda activa de empleo” el día 6/5/2022, con el fin de fomentar el espíritu emprendedor del alumnado.
- Programa de Digitalización de Centro #PRODIG: trata el tema transversal de las competencias digitales (Consejería de Educación y Deporte, s.f). Para poder trabajar dicho programa se ejecutarán algunas actividades, como proceder a realizar ejercicios haciendo uso de las TIC y fomentar el uso de las redes sociales de manera responsable, explicando cómo pueden utilizarlas para buscar empleo. El empleo de las redes sociales para buscar trabajo se tratará en la unidad didáctica 12 “Orientación en la búsqueda activa de empleo” el día 5/5/2022.
- Hábitos de Vida Saludable: con este programa se pretende trabajar la educación emocional. Asimismo, también trabaja la alimentación, la sexualidad, entre otros (Consejería de Educación y Deportes, s.f). En esta ocasión, nuestra programación se basará en la educación emocional. Para llevar a cabo dicho programa, se harán actividades como “El árbol de los logros”, actividad que se ejecutará en la unidad didáctica 12 “Orientación en la búsqueda activa de empleo” el día 25/4/2022, con el objetivo de que el alumnado sienta que ha logrado más metas que las que creía y así aumentar su autoestima.

Además de poner en prácticas dichos planes y programas, se realizarán actividades relacionadas con temas transversales como **la igualdad de género** el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género, y el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. En estos días se emplearán actividades como son la realización por grupos de campañas contra la violencia de género, charlas de profesionales de género

femenino especializadas en el ámbito social y visualización de películas u obras de teatros relacionadas con la temática.

Con todo ello, en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), se trabajará temas transversales como la cultura emprendedora, la mejora de las competencias digitales, la educación emocional y la igualdad de género. Con respecto a la unidad didáctica por la que hemos programado, “Orientación en la búsqueda activa de empleo”, se emplean principalmente las competencias digitales, la cultura emprendedora y la educación emocional.

Para finalizar, no podemos olvidar que **nuestro alumnado** es joven, por lo que las nuevas tecnologías son un instrumento que facilita y mejora el aprendizaje. Por lo tanto, programas como #PRODIG pueden motivar en la comprensión de las materias.

Por último, debido a que la mayoría de nuestro alumnado es femenino, es importante destacar la importancia de la igualdad de género tanto en el mercado laboral como en su entorno social.

4.10. INTERDISCIPLINARIEDAD

La interdisciplinarietà puede entenderse como una estrategia pedagógica que conlleva la interacción de varias disciplinas, entendida como el diálogo y la colaboración de estas para lograr la meta de un nuevo conocimiento (Van del Linde, 2007, como se citó en Carvajal, 2010).

La interdisciplinarietà puede clasificarse en tres niveles:

- Nivel 1: relacionar una unidad didáctica del módulo con otras unidades didácticas del mismo módulo.
- Nivel 2: relación con los contenidos básicos del otro módulo de la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL) presente en el ciclo formativo. Este hecho ocurre en varias ocasiones con los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) y de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE).
- Nivel 3: relacionar un módulo con otro módulo del ciclo formativo.

En este sentido, existe interdisciplinarietà de nivel 2 entre el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE), dado que en la unidad didáctica que hemos programado, su apartado “12.3.3. Autoempleo”, se relaciona con el primer contenido de EIE titulado “Iniciativa emprendedora” (BOJA, 2015).

Por otro lado, también se encuentra interdisciplinariedad de Nivel 3, puesto que los apartados “12.1 Autoconocimiento personal y profesional” de nuestra unidad didáctica están relacionados con el contenido llamado “La inteligencia emocional. La educación emocional. Las emociones y los sentimientos” del módulo de Habilidades Sociales del mismo ciclo. Ese mismo contenido de dicho módulo, también está relacionado con el contenido de nuestra unidad didáctica “12.5. Consecuencias en el desempleo”. Asimismo, también existe interdisciplinariedad con el módulo de Habilidades Sociales, relacionando su apartado “El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal. Estilos comunicativos” con el apartado de nuestra unidad “12.4.2. Entrevista de trabajo/Elevator Pitch” (BOJA, 2015).

4.11. METODOLOGÍA

Conforme al artículo 2 del Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato (BOE, 2014), se entiende la **metodología didáctica** como el “conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado, de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de posibilitar el aprendizaje del alumnado y el logro de los objetivos planteados” (p.172).

Centrándonos en la Formación Profesional, el artículo 8 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE, 2011), indica que la metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional estará compuesta por aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el objetivo de que el alumnado desarrolle una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente.

En nuestra programación sobre la unidad didáctica 12 llamada “Orientación en la búsqueda activa de empleo”, se tiene presente el perfil y las peculiaridades del alumnado con el que se va a tratar. Se trata de un grupo joven, con ganas de trabajar y escasas expectativas de seguir formándose, dado que pertenecen a familias de clase media y media-baja y su objetivo principal es encontrar empleo lo antes posible. Por lo tanto, la metodología a llevar a cabo tiene en cuenta dichas características, formándolos/as de manera práctica para que puedan encontrar trabajo lo antes posible.

Pasando a tratar las **metodologías activas**, según Labrador y Andreu (2008), se entiende como metodologías activas y participativas a “aquellos métodos, técnicas y

estrategias que utiliza el docente para convertir el proceso de enseñanza en actividades que fomenten la participación activa del estudiante y lleven al aprendizaje” (p.6).

En nuestra unidad didáctica se implanta una metodología activa, donde el alumnado adquiere el conocimiento de manera práctica a través de un proceso constructivo, realizando diversas actividades y no de forma meramente receptiva. Esta característica pedagógica es imprescindible en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), puesto que este módulo analiza la realidad social y prepara al alumnado para que pueda integrarse al mundo laboral de manera autónoma, por lo que deben de poner en prácticas diversas herramientas coherentes con el panorama actual y que les serán de utilidad cuando salga a la realidad laboral.

Asimismo, ante el papel proactivo que consigue el alumnado con esta metodología, se concientiza de la necesidad de trabajar en equipo, dado que en sus futuros empleos trabajarán con otros profesionales. Para ello, se llevará a cabo trabajos cooperativos en la unidad didáctica de nuestra programación.

Por todo ello, esta programación se basa en las siguientes características acordes con la metodología activa:

- Motivadora y reflexiva para fomentar en el alumnado la actualización constante de conocimientos y resaltar la relevancia del aprendizaje a lo largo de la vida. En este caso, aunque la mayoría del alumnado no está abierto a seguir formándose, se pretende, mediante un determinado contenido de la unidad, que reflexionen sobre la importancia de seguir formándose.
- El alumnado está en el centro, puesto que la docente tiene en cuenta sus circunstancias y sus características personales. Es importante que el aprendizaje parta de los conocimientos previos de los/as alumnos/as para poder construir desde ahí los nuevos, desde sus realidades.
- Participativa e integradora para concienciar sobre la importancia de saber trabajar en equipo.

4.11.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Los principios metodológicos atienden a las peculiaridades de la etapa educativa y a cómo se entiende que debe ser la enseñanza en sí misma. Son las bases teórico-prácticas sobre las que se afianza la acción docente (Campuseducación, 2020). Por lo tanto, los principios metodológicos nos sirven para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los principios metodológicos en los que nos hemos basado para dicha programación son:

- Hacer una enseñanza activa y participativa: la profesora no se centra en la mera transmisión de información, sino que va a fomentar los procesos de diálogo y trabajo cooperativo entre el alumnado y ella, así como entre los/as propios/as alumnos/as. Se alterna en nuestra programación la teoría con la práctica y se impulsa la autonomía.
- Enseñanza flexible, abierta y dinámica: la profesora se adapta a las necesidades de cada alumno/a en todo momento. Debe de atender el ritmo de aprendizaje del/la alumno/a, su madurez, entre otros.
- Enseñanza motivadora y estimulante: la docente debe de responder a los intereses de su alumnado con el fin de motivarlos/as. Asimismo, crear un ambiente de cooperación positiva entre el alumnado y fomentar la realización de actividades innovadoras serán aspectos igualmente estimulantes para el alumnado.
- Enseñanza socializadora y transversal: es necesario desarrollar las habilidades comunicativas del grupo. También es vital que la docente genere un clima afectivo, de libertad de expresión y de respeto mutuo, donde se fomente la educación en valores.
- Enseñanza creativa: la profesora pretende facilitar al alumnado el descubrimiento de las relaciones conceptuales y las consecuencias de las realidades teóricas a través de la acción investigadora con el fin de construir su propio conocimiento. En este tipo de enseñanza, se fomenta también el pensamiento divergente y el pensamiento lateral para la resolución de problemas y conflictos.
- Conseguir la realización de aprendizajes significativos: con este tipo de enseñanza se aspira a dejar a un lado el aprendizaje puramente memorístico y dar paso al razonamiento. Es necesario para ello que la profesora realice un esquema de los conocimientos previos del alumnado, partiendo siempre de lo conocido a lo desconocido, es lo que llamamos significatividad psicológica de los contenidos. Además, también se debe de dar uso a la significatividad lógica, no generando estructuras confusas.
- Aprendizajes funcionales y propedéuticos: estas enseñanzas procuran capacitar al alumnado a la hora de desenvolverse ante situaciones que pueden darse en un futuro y en su vida cotidiana.
- Aprendizajes holísticos e interdisciplinares: el alumnado debe incorporar

diferentes conocimientos de los diversos módulos para obtener un aprendizaje significativo e integral, que le ayude a resolver problemas.

- Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”: está enfocada a que el alumnado consiga un cambio de conducta y actitud para que logre ser independiente y así sea autónomo intelectualmente.
- Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender haciendo”: la profesora establece una enseñanza no solo teórica, sino también práctica con el fin de que fijar los conocimientos explicados.

4.11.2. MÉTODOS DIDÁCTICOS

Nuestra unidad didáctica, “Orientación en la búsqueda activa de empleo”, se enfoca principalmente en otorgar al alumnado del conocimiento sobre una serie de herramientas y técnicas para que estos/as las pongan en práctica con el fin de encontrar empleo, a la vez que reflexionan sobre su objetivo profesional y sus valores.

Para ello, los métodos convenientes para desarrollar la programación de actividades son los que se muestran seguidamente.

En cuanto a los métodos afirmativos, se pone en práctica el **método expositivo**. La profesora explica los contenidos al alumnado de forma organizada, secuenciada y clara, resolviendo dudas sobre el conocimiento expuesto si es necesario. Estos contenidos son necesarios para llevar a cabo las actividades prácticas. Se expondrán los contenidos de la unidad a través de diapositivas de PowerPoint preparadas por la profesora y explicadas al alumnado en cada sesión. Estas presentaciones estarán disponibles para el alumnado a través de Moodle y les servirá de guía educativa, además de tener sus libros de texto del módulo profesional.

También se procede a aplicar **un método demostrativo** (imitación u observación), caracterizado por la adquisición de conocimientos por parte del alumnado a través de la demostración práctica de la docente y la posterior repetición por parte del alumnado.

Asimismo, para terminar con los métodos afirmativos, será importante llevar a cabo un **método repetitivo** para fijar contenidos y reforzar el aprendizaje.

En cuanto a los métodos por elaboración, se aplica **el método interrogativo o por aplicación**, dado que la docente pone al alumnado frente al saber hacer, desarrollando así diversas habilidades.

Con el fin de desarrollar dichos métodos, es necesario que la profesora establezca **un aprendizaje cooperativo**, que permita la socialización del alumnado, dada la importancia en la búsqueda de empleo de establecer redes de contacto. Este tipo de aprendizaje crea una interdependencia que les ayuda a aprender a como trabajar en equipo para conseguir una meta en común.

Debemos de mencionar que la **influencia constructivista** está presente a lo largo de nuestra unidad, dado que la docente necesitará los conocimientos que tiene el alumnado sobre sí mismo, sobre las técnicas en la búsqueda de empleo y sobre la realidad social que existe actualmente. Del mismo modo, es importante en nuestra programación la participación activa del alumnado y que se cree un entorno colaborativo, siendo la profesora la guía del proceso de enseñanza-aprendizaje (Centro Virtual Cervantes, s.f).

Asimismo, a lo largo de la puesta en práctica de la unidad didáctica, se hace uso de una **metodología didáctica TIC**, dado que será necesario utilizar herramientas como plataformas de empleo, las aplicaciones de Google Workplace y páginas web como Canva.

4.11.3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

En nuestra programación, las actividades de enseñanza-aprendizaje son vitales para que el alumnado adquiera los conocimientos.

Las actividades a desarrollar tienen una parte teórica, pero sobre todo práctica, para favorecer la participación activa del/la alumno/a en su proceso de aprendizaje y el desarrollo de las competencias esperadas tras la finalización del módulo y del ciclo.

Los tipos de actividades que principalmente se llevan a cabo a lo largo de la unidad didáctica son los siguientes:

- De introducción: al principio de la unidad didáctica y/o sesión. Permiten fijar los conocimientos trabajados en otras sesiones y/o los conceptos que se van a tratar. Para ello, la profesora realiza pequeños resúmenes al comienzo de la clase, resolviendo dudas o llevando a cabo, por ejemplo, una lluvia de ideas sobre los conceptos ya explicados o que se van a estudiar.
- De desarrollo e indagación: actividades relacionadas con los contenidos explicados. Su propósito es conseguir los objetivos y adquirir las competencias a través de la realización de tareas. Por ejemplo, cuando la profesora explique un currículum, es necesario que el alumnado haga su propio currículum.

- De síntesis, resumen, recapitulación o consolidación: actividades que tienen como meta establecer las conclusiones y consolidar los contenidos tratados en la sesión.
- Actividad complementaria: tiene un carácter diferenciado del propiamente lectivo. La asistencia es obligatoria. Por ejemplo, la visita del/la técnico/a de Prodetur.

Las actividades expuestas en el cuaderno de actividades están adaptadas a los recursos que disponen el centro y al alumnado. En el caso de que algún/a alumno/a no pueda disponer en algún momento de un ordenador, el propio centro le facilitará uno.

Por último, mencionamos que existen actividades relacionadas con programas educativos que se desarrollan en el centro, como es el caso del programa Inicia, dado que se trabaja el tema del autoempleo. También se realizan actividades para fomentar las competencias digitales, aspecto relacionado con el programa #PRODIG, y se ejecutan actividades relacionadas con la educación emocional, temática del programa Hábitos de Vida Saludable.

4.11.4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Las estrategias metodológicas se pueden dividir en estrategias cognitivas, referidas a aquellas acciones relacionadas con la mejora de la capacidad intelectual del alumnado, y las estrategias de clima, las cuales están enfocadas en conseguir un buen ambiente de aula.

Basándonos en **las estrategias cognitivas**, se hace uso de las que se muestran a continuación:

- Feedback: al final y/o al principio de cada sesión la profesora pregunta al alumnado si ha entendido los contenidos tratados. Además, se realiza en varias ocasiones lluvias de ideas para saber qué recuerdan sobre los contenidos tratados en las clases anteriores.
- Actualidad: se pretende que conozcan si actualmente se ofertan puestos de integradores/as sociales y cuáles son los requisitos y actitudes necesarias para optar a este tipo de trabajo.
- Ejemplificación: la profesora muestra ejemplos reales, por ejemplo, de currículums y de cartas de presentación, para que tengan un ejemplo de cómo deberían hacerlos.
- Proximidad y contextualización: se aproxima los contenidos a su sector profesional.

Para ello, por ejemplo, la docente hace un análisis de los requisitos de las empresas para contratar integradores/as sociales.

- Rigor científico: la profesora de Formación y Orientación Laboral (FOL), está constantemente actualizada para dar calidad a la especialidad.
- Significatividad lógica: de lo más fácil a lo más difícil. Como podemos ver en el cuaderno de actividades, se empieza con temas más sociales basados en la autoestima y en el autoconocimiento, para luego pasamos al conocimiento de las diferentes vías de acceso al empleo.
- Control de la comprensión: la docente realiza preguntas al alumnado en gran parte de las sesiones para saber si han comprendido los contenidos tratados y las tareas a realizar.

En cuanto a **las estrategias de clima**, en nuestra programación se ejecutarán las siguientes:

- Agrupamientos: van a trabajar tanto a nivel individual como a nivel grupal.
- Estructurar la sesión de trabajo: se aporta un orden a las sesiones, empezando la docente, en gran parte de las sesiones, con una actividad introductoria, una actividad de desarrollo y otra de síntesis o consolidación.
- Proceso comunicativo: en todo momento se hace uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

4.11.5. ESTILOS DOCENTES

Según Camargo (2010), un estilo de aprendizaje es una “específica forma de enseñar” (p.24). Es aquella inclinación de expresarse de una determinada forma, organizar determinado tipo de actividades, evaluar de cierta manera, interactuar con el alumnado de un modo concreto, etc.

Principalmente, se distinguen tres tipos de estilos docentes: autoritario, democrático y “dejar hacer”. En la programación que se desarrolla se utiliza el **estilo democrático**, el cual se caracteriza por fomentar la autonomía del alumnado en su propio proceso de aprendizaje, a la vez que la profesora es su guía para lograrlo. Se le da unas nociones al alumnado sobre determinado contenido y, a continuación, ellos/as deben de poner en práctica la información recogida a través de diferentes ejercicios, teniendo a su disposición la profesora si tienen cualquier duda.

La docente fomenta la creación de un clima participativo, de confianza y de motivación, a la vez que se preocupa por alcanzar las metas de aprendizaje en el aula.

La profesora también permite que el alumnado se exprese libremente y pretende que se fomente la toma de decisiones, ofreciéndoles diversas herramientas y dejando que ellos/as mismos/as elijan de forma autónoma sobre diversos aspectos relacionados con su búsqueda de empleo (Vargas, 2016).

4.11.6. RECURSOS DIDÁCTICOS

La selección de los materiales y recursos didácticos, así como, la manera en la que se hace uso de ellos, son elementos fundamentales para llevar a cabo una actuación docente coherente y acorde a las estrategias metodológicas.

A grandes rasgos, se va a utilizar diversos recursos, los cuales se pueden clasificar en tres grupos:

- Recursos Personales: hacen referencia a todos aquellos recursos propios del centro. Se trata del profesorado del centro, del equipo directivo y el Departamento de Orientación. Destacamos a este último, debido a que la docente está en constante contacto con él, puesto que tiene un alumno con Asperger. Fuera del centro, va a contar con una persona trabajadora de la empresa de Prodetur para que de una charla al alumnado sobre el autoempleo.
- Recursos Ambientales o Instituciones: se emplea la mayoría de las instalaciones del propio centro educativo, en especial hace uso del aula 24 de la primera planta del centro para la impartición de las clases.
- Recursos Materiales: nos referimos a todos los elementos físicos que contribuyan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La profesora tiene en cuenta todo tipo de recursos materiales tangibles e intangibles, como el proyector, libros de texto, ordenadores, pizarra, etc. La docente destaca el uso de las nuevas tecnologías y los materiales relacionados con las TIC, ya que las nuevas tecnologías se utilizan a lo largo de la unidad didáctica de la programación. Esto es debido a que se visualizará en la pantalla del proyector el PowerPoint de los contenidos de la unidad que se deseen explicar en cada sesión y el alumnado hará uso de ordenadores portátiles para seguir la explicación, descargarse el contenido de las presentaciones, realizar tareas y acceder a Moodle y/o a otros programas.

4.12. EVALUACIÓN

4.12.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Según la Orden del de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA, 2010), la evaluación de los ciclos formativos es continua y se realiza por módulos profesionales.

Podemos diferenciar entre modalidad presencial y modalidad a distancia para establecer la evaluación:

- Modalidad presencial: esta modalidad, según la Orden que regula la evaluación en Formación Profesional (BOJA, 2010), requiere su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo.
- Modalidad a distancia: la evaluación continua del alumnado requiere la realización y entrega en el plazo establecido de las tareas obligatorias, la participación activa en las diferentes herramientas de comunicación de Moodle, así como la realización de las pruebas de evaluación on-line de cada módulo profesional.

Nuestra programación está basada en una **evaluación presencial y continua**.

La evaluación del proceso de aprendizaje **se apoya en criterios de plena objetividad**. El alumnado será informado de los resultados de aprendizaje, contenidos, metodología y criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como de los requisitos mínimos exigibles para obtener una calificación positiva en ellos.

4.12.1.1. MOMENTOS DE EVALUACIÓN.

Según la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad de Andalucía (BOJA, 2010), se establece que la evaluación del alumnado que curse ciclos formativos será continua y podrá ser presencial u online.

Partiendo de la misma orden que regula la evaluación (BOJA, 2010), esta se lleva a cabo en el módulo de FOL en los siguientes momentos:

- Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso. El objetivo principal de hacer una evaluación a principio de curso es conocer las características y el nivel de competencias del alumnado en relación con los resultados de aprendizaje y los contenidos a tratar.
- Evaluación continua o sumativa: se lleva a cabo a lo largo del curso académico, estableciendo como mínimo una evaluación por trimestre. De esta manera, permitirá revisar si los objetivos se están cumpliendo y reorientar el proceso si existen dificultades para alcanzarlos.
- Evaluación final: se establece al finalizar el curso y se lleva a cabo al menos una vez por año académico. Esta evaluación tiene como objetivo conocer el nivel de aprendizaje del alumnado, así como comprobar si los resultados de aprendizaje, los objetivos y las competencias esperadas han sido alcanzadas. Se realiza la final del proceso formativo teniendo en cuenta las calificaciones trimestrales (evaluación continua) de las que se hará media junto a otros aspectos.

4.12.1.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

La unidad didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se desarrolla en esta programación se titula “Orientación en la búsqueda activa de empleo”, la cual forma parte del 1º bloque de contenido llamado “Búsqueda activa de empleo” de la orden del ciclo (BOJA, 2015). Esta se impartirá en el 3º trimestre en el grupo de 1º CFGS de Integración Social A, con un total de 9 sesiones (cada sesión dura 1 hora).

El resultado de aprendizaje que se pretende alcanzar es el primer resultado de aprendizaje del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL): “Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida” (BOJA, 2015, p. 87).

Los criterios de evaluación a tener en cuenta en esta programación son los siguientes (BOJA, 2015): a) se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social; b) se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título; c) se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social; d) se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo; e) se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones; f) se

han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo; y g) se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

4.12.1.3. INSTRUMENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En primer lugar, debemos destacar que el alumnado tendrá a su disposición la plataforma Moodle de la Consejería de Educación y Deporte para que pueda acceder a los contenidos explicados por la profesora, enviar trabajos, acceder a información o para cualquier duda que tenga. Además, se elaborará un Google Drive compartido para que el alumnado realice, envíe y comparta varias tareas, las cuales deberán de ser entregadas siempre a través de la plataforma Moodle.

Se presentan los siguientes instrumentos y criterios de evaluación de nuestra unidad didáctica, los cuales serán conocidos por el alumnado desde el comienzo de la unidad, tras su exposición por parte de la profesora:

- Trabajo individual 70%: tareas individuales que deberán de ser entregadas a la docente en una fecha determinada. Las actividades estarán compuestas por las siguientes tareas, las cuales tendrán un valor de 1 punto cada una: árbol de los logros, diario de desarrollo profesional digital, itinerario formativo-profesional, cuenta en LinkedIn, elaboración de un currículum, creación de una carta de presentación y realización de un vídeo sobre el Elevator Pitch del alumnado.

La puntuación será la que corresponda a 7 puntos sobre la nota final de la unidad didáctica. Para evaluar el trabajo individual de cada alumno/a, se empleará una rúbrica, cuyos resultados serán ponderados sobre el 70% estipulado en este criterio. Porcentaje que forma parte del 100% de la nota final.

- Trabajos cooperativos 20%: se realizarán trabajos cooperativos con el fin de que aprendan a trabajar de manera coordinada, organizada y equitativa. Los trabajos cooperativos tendrán un valor de 1 punto cada uno, siendo estos los siguientes: PowerPoint sobre el mercado laboral para los/as técnicos/as superiores en integración social y las actitudes que deben de poseer para poder acceder a un puesto de trabajo, e infografía sobre posibles medidas para contrarrestar las consecuencias del desempleo.

La puntuación corresponderá a 2 puntos sobre 10. Se emplea como instrumento de evaluación una rúbrica, cuyos resultados deberán ser ponderados sobre el 20% que

corresponde al 100% de la nota.

- Observación directa 10%: se observará el comportamiento, el grado de implicación del/la estudiante cuando esté ejecutando una actividad y la participación en clase. La puntuación corresponderá a 1 punto sobre 10 de la nota final. El instrumento de evaluación a usar será un registro anecdótico (anexo VI), con el fin de evaluar de manera objetiva posibles hechos o situaciones que tengan lugar durante la unidad didáctica.

La suma final de estos tres apartados será la nota final de la unidad. Para superarla será necesario que dicha nota sea igual o superior a 5.

En cuanto al redondeo, puesto que el programa informático con el que se trabaja y la legislación aplicable obliga a poner una nota con un número entero, la regla del redondeo aplicada será la siguiente:

- En las evaluaciones parciales, en las notas que los decimales superen o igualen 0,50, se redondeará hacia arriba, y en caso contrario hacia abajo.
- En el caso de la evaluación final, si el/la alumno/a no ha tenido ningún parte disciplinario y tiene una nota igual o superior a un 9,25, se redondeará a un 10.
- Si no superara la unidad y tuviera menos de un 5, deberá hacer uso de los mecanismos de recuperación vigentes.

Se tendrá en cuenta en todo momento las propuestas que indique el Departamento de Orientación en cuanto a la evaluación del alumno con Síndrome de Asperger.

4.12.1.4. RÚBRICAS

En nuestra unidad didáctica, se hará uso de una rúbrica diferente para cada uno de estos 2 criterios de calificación: trabajo individual (70%) y trabajo cooperativo (20%). Para evaluar el criterio de observación directa (10%), se utilizará un registro anecdótico (anexo VI).

A continuación, se muestra la Tabla 7, la cual representa la rúbrica del criterio de evaluación trabajo individual, y la Tabla 8, que muestra la rúbrica del criterio de evaluación trabajo cooperativo.

Tabla 7

Rúbrica trabajo individual. Unidad didáctica 12 (FOL)

Criterios	Actividades	Aspectos a evaluar	1 2 3 4			
			1	2	3	4
e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.	Árbol de los logros.	Contenido.				
		Diseño/creatividad.				
		Ortografía.				
		Fecha de entrega.				
e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.	Diario de desarrollo profesional digital.	Realización de todas las actividades.				
		Contenido.				
		Ortografía.				
		Fecha de entrega.				
d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias. c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.	Itinerario formativo-profesional.	Calidad de la información.				
		Ortografía.				
		Realización de todas las actividades.				
		Fecha de entrega.				
f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Cuenta en LinkedIn.	Contenido.				
		Profesionalidad.				
		Entrega en fecha.				
b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Currículum.	Contenido.				
		Creatividad.				
		Ortografía.				
		Fecha de entrega.				
b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Carta de presentación.	Fecha de entrega.				
		Contenido.				
		Ortografía.				
f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.	Vídeo Elevator Pitch.	Fecha de entrega.				
		Calidad del visionado.				
		Contenido.				
		Comunicación no verbal.				

Nota. Rúbrica para calificar trabajos individuales de la unidad didáctica 12 de F.O.L del ciclo de Integración social. Elaboración propia. BOJA, 2015. (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf).

Tabla 8*Rúbrica trabajo cooperativo. Unidad didáctica 12 (FOL)*

Criterios	Ejercicios	Aspectos a evaluar	1	2	3	4
a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social. b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	PowerPoint sobre el mercado laboral y actitud de un/a técnico/a de integración social.	Contenido.				
		Fecha de entrega.				
		Ortografía.				
		Creatividad.				
e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.	Infografía medidas ante las consecuencias del desempleo.	Fecha de entrega.				
		Exposición oral.				
		Creatividad.				
		Ortografía.				
		Contenido.				

Nota. Rúbrica para calificar trabajos cooperativos de la unidad didáctica 12 de FOL del ciclo de Integración social. Elaboración propia. BOJA, 2015. (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf).

4.12.1.5. MECANISMOS DE RECUPERACIÓN

El alumnado que no haya alcanzado una calificación total de un 5, no podrá superar la unidad didáctica. El alumnado tendrá la opción de recuperar la unidad suspensa al finalizar el trimestre. Si no aprueba, tendrá la oportunidad de examinarse de la unidad didáctica suspensa en la evaluación final.

El mecanismo a emplear en el caso de que exista alumnado que haya suspendido esta unidad será una prueba de 5 preguntas de desarrollo y 10 de tipo test sobre los contenidos tratados (anexo VII). La calificación será de 10 puntos y corresponderá al 100% de la nota final de la unidad didáctica.

Asimismo, según la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA, 2010), en su artículo 12 se indica lo siguiente:

El alumnado de primer curso de oferta completa que tenga módulos profesionales no superados mediante evaluación parcial, o desee mejorar los resultados obtenidos, tendrá obligación de asistir a clases y continuar con las actividades lectivas hasta la fecha de finalización del régimen ordinario de clase que no será anterior al día 22 de junio de cada año.(p.11)

4.12.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.

4.12.2.1. AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación es el modelo que permite detectar a una persona o a un grupo sus propias debilidades y fortalezas en el proceso educativo (Calatayud, 2018). Se juzga así los propios logros en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollando su capacidad de autocrítica y autoconocimiento.

Nuestra programación propone realizar una autoevaluación para la docente (anexo I) y para el propio alumnado (anexo II), ambos a modo de cuestionario. Las autoevaluaciones se harán al finalizar el primer trimestre y al terminar esta unidad didáctica, ya que esta es la última de este módulo profesional.

4.12.2.2. COEVALUACIÓN

La coevaluación se trata del método de evaluación que consiste en valorar el trabajo y el desempeño de un grupo de iguales (Guerrero, 2019).

Se efectuará la coevaluación tanto del profesorado del mismo módulo y ciclo (anexo III) como entre los/as alumnos/as (anexo IV). La coevaluación docente se llevará a cabo al finalizar el primer trimestre y al concluir esta unidad didáctica, la cual coincide con el fin de este módulo, con el objetivo de observar y establecer técnicas de mejora. Para este caso, la coevaluación del alumnado se ejecutará tras finalizar la unidad didáctica, dado que los dos trabajos cooperativos se realizarán por los mismos grupos.

4.12.2.3. HETEROEVALUACIÓN

Este tipo de evaluación hace referencia a la evaluación que hace el alumnado con respecto a la labor la docente. Para poder mejorar la labor de la profesora que imparte el módulo en este ciclo, se repartirá al alumnado un cuestionario (anexo V) al finalizar el

primer trimestre y al terminar esta unidad didáctica, la cual es la última de este módulo profesional.

4.13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La atención a la diversidad debe incluirse y trabajarse en el ámbito educativo. En la formación profesional, el artículo 3 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE, 2011), determina que se ofrecerá en dicha formación una atención adecuada, en condiciones de accesibilidad universal y con los recursos y técnicas de apoyo necesarios para las personas con diversidad funcional que precisen.

Asimismo, en la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA, 2010), su artículo 2 señala que, si se da la situación de que haya alguna persona con diversidad funcional, el departamento de la familia profesional, por medio del equipo educativo de cada uno de los ciclos formativos, tomará las decisiones oportunas respecto a la adecuación de las actividades formativas, así como los criterios y los procedimientos de evaluación, asegurando el acceso a la evaluación. Dicha adaptación no implica la eliminación de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo pertinente. No existirán adaptaciones curriculares significativas en formación profesional, sino que se le facilitará al alumnado con necesidades educativas especiales y/o que requiera atención a la diversidad el acceso al currículo del ciclo, es decir, se llevará a cabo una adaptación curricular no significativa.

En nuestro curso existe un alumno con Síndrome de Asperger. Tras la valoración de las dificultades del ámbito académico del alumno, para poder ayudar a que el alumno acceda al currículo del ciclo y que, por tanto, supere el ciclo, se establecerá diversas acciones. Algunas de ellas se relatan a continuación (Asociación Sevillana Síndrome de Asperger, s.f): explicar detenidamente los cambios que se vayan a producir, garantizar un compañero/a o grupo de apoyo que le faciliten los apuntes, planificación de actividades de refuerzo y/o ampliación, no elevar el tono de voz ni utilizar elementos que puedan alterarle y sobresaltarle, dejar que el alumno salga de clase cuando sienta mucha ansiedad, entre otros.

Dichas medidas han sido acordadas con el Departamento de Orientación y cualquier consulta relacionada con la atención a la diversidad se realizará a dicho

departamento. El orientador será el guía de la profesora para atender a este alumno, efectuando un asesoramiento psicopedagógico al ofrecer las pautas y los recursos precisos.

Por último, debemos de mencionar que se ejecutarán medidas preventivas al principio de curso, las cuales permitirán detectar tempranamente dificultades en el alumnado. A este respecto, será preciso llevar a cabo una evaluación inicial al alumnado que se incorporen en el centro. Dicha labor, será realizada de manera conjunta entre los orientadores del Departamento de Orientación y el/la tutor/a de la clase durante las primeras semanas del primer trimestre. Esta evaluación será la primera medida de detección de necesidades, y será confrontada con la información que nos ofrezca el Equipo de Orientación Educativa del IES Pablo Picasso.

4.14. UNIDAD DIDÁCTICA DEL MÓDULO: UD 12.

La unidad didáctica que se presenta se trata de la unidad 12 titulada “Orientación en la búsqueda activa de empleo”. Dicha unidad se encuentra en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social. La unidad consta de 5 contenidos con sus diversos apartados. Estos se enseñarán en 9 sesiones en el tercer trimestre del grupo de 1º de CFGS de Integración Social A. Se impartirá las sesiones a dicho grupo los lunes (8:15-09:15), los jueves (8:15-09:15) y los viernes (13:45-14:45) entre el 25 de abril y el 16 de mayo de 2022.

Para explicar esta unidad, la profesora hará uso de presentaciones de PowerPoint, las cuales estarán disponibles para el alumnado a través de Moodle. Este será el material que les servirá como guía educativa, aunque también tendrán el libro de texto del módulo. Además, los/las alumnos/as realizarán diversas tareas que deberán de entregar por Moodle para ser evaluados/as. Estas actividades también podrán ser enviadas por Google Drive cuando corresponda. Además, en el Google Drive de clase podrán compartir información de interés y ver los trabajos del resto de sus compañeros/as.

A continuación, mostramos los diversos contenidos a impartir a lo largo de las sesiones, el resultado de aprendizaje que se pretende alcanzar, sus objetivos generales, las competencias profesionales, los criterios de evaluación y los indicadores para evaluar nuestros contenidos.

Los contenidos de la unidad didáctica serán presentados en la Tabla 9 que se muestra a continuación:

Tabla 9

Unidad didáctica 12: Orientación en la búsqueda activa de empleo

Unidad didáctica 12: Orientación en la búsqueda activa de empleo			
Resultado de aprendizaje (RAI 1)	Duración	Objetivos generales	Competencias profesionales
Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	9 sesiones	o), p) y s)	p)
Contenidos	Criterios de evaluación	Indicadores	
<p>12.1. Autoconocimiento personal y profesional. 12.1.1. Objetivo profesional.</p> <p>12.2. Análisis del entorno laboral. 12.2.1. Demanda y oferta en nuestro sector. 12.2.2. Actitudes y aptitudes en el sector. 12.2.3. Itinerarios formativos-profesionales.</p> <p>12.3. Vías de acceso al mercado laboral. 12.3.1. Oferta pública y privada de empleo. 12.3.2. Redes sociales. 12.3.3. Autoempleo.</p> <p>12.4. Herramientas de búsqueda de empleo. 12.4.1. Currículum y carta de presentación. 12.4.2. Entrevista /Elevator Pitch.</p> <p>12.5. Consecuencias del desempleo.</p>	<p>e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> <p>a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Integración Social.</p> <p>f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valora la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. ➤ Identifica los principales yacimientos de empleo en el sector. ➤ Analiza las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. ➤ Valora la importancia de la formación permanente con el fin de adaptarse al sector productivo. ➤ Conoce los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional. ➤ Identifica y emplea las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. ➤ Analiza las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título. 	

Nota. Contenidos, criterios de evaluación e indicadores de la unidad didáctica 12: Orientación en la búsqueda activa de empleo. Elaboración propia. BOJA, 2015.

(https://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/187/BOJA15-187-00062-15384-01_00076408.pdf)

4.15 PROGRAMACIÓN DEL AULA /CUADERNO DE ACTIVIDADES:

UNIDAD DIDÁCTICA 12: ORIENTACIÓN EN LA BÚSQUDA ACTIVA DE EMPLEO

Esta unidad didáctica se denomina “**Orientación en la búsqueda activa de empleo**” y pertenece al módulo profesional de **Formación y Orientación Laboral (FOL)** del **Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración social del centro IES Pablo Picasso de la provincia de Sevilla**. Esta unidad es la número 12 de dicho módulo y se encuentra en el bloque temático de “búsqueda activa de empleo”. Se impartirá al grupo de **1º del CFGS de Integración Social A en 9 sesiones** de 60 minutos. Dicha unidad se llevará a cabo en el **3º trimestre los lunes (8:15-09:15), los jueves (8:15-09:15) y los viernes (13:45-14:45) entre el 25 de abril y el 16 de mayo de 2022**. Se precisa para acceder a las presentaciones de clase y para llevar a cabo las actividades que el alumnado disponga, o se le facilite, un ordenador portátil. El alumnado deberá realizar y enviar tareas por un Google Drive compartido con el objetivo de que puedan ver el trabajo del resto de sus compañeros/as y subir información de interés. Además, se utilizará el ordenador para hacer uso de páginas web como Canva y Genially. El alumnado enviará las actividades solicitadas por Moodle, incluyendo aquellas que entreguen por Google Drive, con el fin de ser evaluadas. De esta manera, se está fomentando en la mayoría de las actividades las competencias digitales de manera transversal y se trabaja el proyecto #PRODIG.

El resultado de aprendizaje que se pretende alcanzar con las actividades de esta unidad es “selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida” (BOJA, 2015, p. 87).

Las actividades que se van a presentar son flexibles, dado que se adaptarán a los tiempos reales del aula y a las necesidades del alumnado para que en su conjunto adquiera las competencias requeridas. Además, para el desarrollo de dichas actividades, estaremos constantemente en contacto con el Equipo de Orientación Educativa con el fin de que nos ofrezcan las indicaciones oportunas para ayudar al alumno con Síndrome de Asperger a que acceda el currículo, atendiendo así a la diversidad.

SESIÓN 1: 12.1. Autoconocimiento personal y profesional. (25/4/2022)

12.1.1. Objetivo profesional.

Actividad de introducción (10’): la profesora explicará los objetivos de la unidad didáctica, las actividades a realizar, la metodología y los criterios de evaluación. Su

objetivo es que el alumnado conozca en todo momento cómo se van a desarrollar las clases y qué deberán de hacer para poder superar la unidad didáctica. Se les informará que los contenidos explicados en clase serán expuesto a través de PowePoint y estarán colgados en Moodle para que puedan acceder a ellos, aunque también tengan los libros de texto. Además, se les comunicará que los trabajos que deben de realizar serán entregados por Moodle, a excepción de la actividad “el árbol de los logros”, y que recibirán el feedback de la docente tras la corrección de cada tarea. También se les comunicará que se utilizará un Google Drive compartido por la clase para que puedan subir los trabajos que se les solicite, los cuales deberán de ser enviados también por Moodle a la profesora para ser evaluados.

Actividad de desarrollo (20'): la docente expondrá una breve explicación de la importancia del autoconocimiento personal y profesional y el concepto de objetivo profesional para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz. Además, se hará hincapié en la importancia de tener una buena autoestima con el fin de que sean conscientes de sus puntos fuertes y puedan plasmarlos en cualquier proceso de selección.

Sobre este contenido existe interdisciplinariedad de nivel 3 con el contenido del módulo de Habilidades Sociales llamado “La inteligencia emocional. La educación emocional. Las emociones y los sentimientos”. También se trabaja el tema transversal de la educación emocional del programa Hábitos de Vida Saludable.

Actividad de desarrollo (10'): el alumnado empezará a realizar de manera individual una actividad llama “el árbol de los logros”. La actividad consistirá en dibujar un árbol en un folio, donde las raíces sean los valores y aspectos de la personalidad del/la alumno/a y los frutos las metas conseguidas. La finalidad de la actividad es que consigan ver que han logrado muchas cosas a lo largo de su vida y algunas de las que ni siquiera eran conscientes. De esta manera, al ver todo lo que han logrado, su autoestima aumentará. La actividad se entrega al finalizar la clase o en la siguiente sesión (28/4/2022).

Actividad de desarrollo (15'): la docente encomendará al alumnado hacer el diario proporcionado por la Fundación Santa María La Real llamado *Diario de desarrollo profesional digital*. En dicho documento encontrarán diversas actividades y preguntas que les ayudará a tener claro sus habilidades, actitudes y su objetivo profesional. El documento será enviado por Moodle a la profesora cuando lo terminen de cumplimentar. La fecha límite de entrega será el 29/4/2022.

Enlace del documento:

https://drive.google.com/file/d/1Hk0peo8UwKrTRVpjKiPtIpJVe1rYZLw/view?usp=s_haring

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará al alumnado si tiene alguna duda en relación con lo explicado a lo largo de la sesión y con las tarea a realizar.

SESIÓN 2: 12.2. Análisis del entorno laboral. (28/4/2022)

12.2.1. Demanda y oferta en nuestro sector.

12.2.2. Actitudes y aptitudes en el sector.

Actividad de introducción (5'): se realizará un mapa conceptual entre todos/as sobre los puestos que creen que pueden desempeñar tras finalizar el ciclo y las actitudes deben de poseer para ser un/a buen/a integrador/a social.

Actividad de desarrollo (40'): la profesora explicará la demanda y la oferta que existe actualmente en el sector de la integración social y los posibles yacimientos de empleo. Se expondrá también las actitudes y aptitudes deseables que debe de tener una persona que es técnico/a superior en integración social para ser contratado/a.

Actividad de desarrollo (10'): se le pedirá como tarea que se organicen en grupos para que realicen un PowerPoint sobre la oferta y demanda del mercado laboral en relación con el ciclo del que están matriculados/as, sobre las actitudes y aptitudes que deben de tener para desempeñar su trabajo, y los nuevos yacimientos de empleo relacionados con su profesión. La actividad será enviada en primer lugar por el Google Drive compartido de clase y a continuación por Moodle, con el fin de que el alumnado pueda ver el trabajo realizado por el resto, dado que los datos de dichos trabajos pueden resultar de su interés profesional. Dicha tarea podrá ser entregada hasta el 4/5/2022.

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará a alumnado si tiene alguna duda con respecto a lo explicado a lo largo de la sesión y con la tarea a realizar.

SESIÓN 3: 12.2. Análisis del entorno laboral. (29/4/2022)

12.2.3 Itinerarios formativos-profesionales.

Actividad de introducción (5'): la docente preguntará a los/as alumnos/as si se han planteado realizar alguna formación tras finalizar el ciclo.

Actividad de desarrollo (35'): la profesora enseñará al alumnado opciones de formación para mejorar sus conocimientos en el ámbito social. La profesora también explicará los itinerarios formativos-profesionales. Será importante explicar dicho concepto, dado que a través de esta estrategia podrán mejorar su capacitación como futuro/a trabajador/a.

Actividad de desarrollo (15'): se les pedirá que cumplimenten el itinerario formativo-profesional publicado por la página web TodoFP.es de manera individual. Este

instrumento les permitirá conocer posibles formaciones que podrán llevar a cabo tras finalizar el ciclo. En el caso de que aún no conozcan su objetivo profesional, este itinerario les ayudará a orientarse con las preguntas que deben de contestar. Cuando finalicen el itinerario, deberán de descargarlo y entregarlo por Moodle. Dicha tarea tendrá como fecha de entrega el 6/5/2022.

Enlace del itinerario formativo de TodoFP.es: <https://www.todofp.es/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales.html>

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará al alumnado si ha reflexionado sobre seguir formándose tras el ciclo.

SESIÓN 4: 12.3. Vías de acceso al mercado laboral. (5/5/2022)

12.3.1. Oferta pública y privada de empleo.

12.3.2. Redes sociales.

Actividad de introducción (5'): lluvia de ideas sobre vías de acceso a ofertas de empleo.

Actividad de desarrollo (20'): la docente explicará vías de acceso al empleo público y privado, y para ello mostrará diferentes entidades que publican ofertas de empleo en estas categorías.

Actividad de desarrollo (15'): se expondrá la importancia de las plataformas digitales y las redes sociales para encontrar empleo.

Actividad de desarrollo (15'): para finalizar, la profesora les pedirá que se registren junto a ella en la red social LinkedIn y les enseñará su perfil. Se les solicitará que terminen de complimentar su perfil y que cuando terminen deberán de pegar su enlace en un documento Word elaborado por la profesora, el cual se encuentra en el Google Drive de clase. De esta manera, el alumnado podrá ver los perfiles del resto de los/as compañeros/as y podrán seguirse por la red, aumentando así la red de contactos de cada uno/a. Además, el enlace del perfil de LinkedIn solicitado también será enviado por cada alumno/a por Moodle. La fecha límite de esta actividad es el 9/5/2022.

Enlace LinkedIn: <https://www.linkedin.com/login/es>

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará al alumnado si tiene alguna duda en relación con lo explicado a lo largo de la sesión y con la tarea a realizar.

SESIÓN 5: 12.3. Vías de acceso al mercado laboral. (6/5/2022)

12.3.3 Autoempleo.

Actividad de complementaria (60'): otra de las vías de acceso al mercado laboral es el autoempleo. Para explicar mejor dicho concepto se invitará a una persona especializada en el tema. Será un/a especialista/a que trabaje en la empresa Prodetur de Sevilla. El fin de la charla será acercarlos al mundo del autoempleo en el sector laboral en el que se están formando y que conozcan de primera mano una entidad donde poder informarse al respecto.

Se relaciona así dicho contenido con el programa Innicia. Además, existe interdisciplinariedad de nivel 2 con primer contenido de EIE titulado "Iniciativa emprendedora". Se trabaja el tema transversal del emprendimiento y el criterio de evaluación siguiente: g) se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

SESIÓN 6: 12.4. Herramientas de búsqueda de empleo. (9/5/2022)

12.4.1. Currículum y carta de presentación.

Actividad de introducción (10'): lluvia de ideas sobre los contenidos tratados en las clases anteriores.

Actividad de desarrollo (40'): la docente explicará el currículum y la carta de presentación. La profesora enseñará también, a través de ejemplos reales, cómo estructurar ambas herramientas dependiendo de si tienen más formación o, en el caso contrario, más experiencia. Además, se expondrá las actitudes que deberían de poner en ambas herramientas para lograr un empleo relacionado con el ciclo que están realizando. Se mostrará también plataformas útiles para diseñar estos instrumentos como es Canva.

Actividad de desarrollo (5'): se solicitará al alumnado que haga un currículum y una carta de presentación y que entreguen ambas tareas por Moodle hasta el 13/5/2022.

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará al alumnado si tiene alguna duda en relación con lo explicado a lo largo de la sesión y con las tareas a realizar.

SESIÓN 7: 12.4. Herramientas de búsqueda de empleo. (12/5/2022)

12.4.2. Entrevista /Elevator Pitch.

Actividad de introducción (5'): la profesora indicará a grandes rasgos los aciertos y fallos que ha ido viendo en los currículums y cartas de presentación entregados hasta ahora, dado que las correcciones serán entregadas de manera individual.

Actividad de desarrollo (40'): se explicará las entrevistas de trabajo. Se expondrá las posibles respuestas a diferentes preguntas que se pueden dar en una entrevista y se hará hincapié en la importancia de la comunicación no verbal y los estilos comunicativos. Además, la docente hará referencia al Elevator Pitch y visualizarán un video de ejemplo, dado que se les pedirá como tarea que se graben realizando su Elevator Pitch. La actividad podrá ser enviada por Moodle hasta el 16/5/2022.

Enlace del vídeo sobre el Elevator Pitch:

<https://www.youtube.com/watch?v=Bc1oHxM8t18>

El contenido de las entrevistas está relacionado transversalmente con el módulo de Habilidades Sociales, más concretamente con el contenido “El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal. Estilos comunicativos”. De esta manera, existe interdisciplinariedad de nivel 3.

Actividad de síntesis (15'): lluvia de ideas sobre los aspectos relacionados con la entrevista. La docente aclarará cualquier duda sobre el contenido tratado en la sesión.

SESIÓN 8: 12.5. Consecuencias del desempleo. (13/5/2022)

Actividad de introducción (10'): se realizará un mapa conceptual sobre el contenido explicado en las sesiones anteriores.

Actividad de desarrollo (30'): la profesora explicará las consecuencias del desempleo, no solo a nivel económico, sino también psicológico, social y fisiológico, con el fin de prevenirlos/as ante la alta tasa de desempleo juvenil que existe actualmente.

Sobre este contenido, existe interdisciplinariedad de nivel 3 con el contenido del módulo de Habilidades Sociales llamado “La inteligencia emocional. La educación emocional. Las emociones y los sentimientos”. Se trabaja el tema transversal de la educación emocional y se participa en el programa Hábitos de Vida Saludable.

Actividad de desarrollo (15'): se encomendará que comiencen a elaborar una infografía en grupo sobre posibles medidas para tratar las consecuencias del desempleo tras investigar al respecto. Podrán utilizar páginas web como Canva o Genially. La tarea deberán de acabarla en casa y exponerla en la siguiente sesión. Además, las infografías deberán de ser enviadas por Moodle el 16/5/2022.

Actividad de síntesis (5'): la profesora preguntará al alumnado si tiene alguna duda en relación con lo explicado a lo largo de la sesión y con la tarea a realizar.

SESIÓN 9: 12.5. Consecuencias del desempleo. (16/5/2022)

Actividad de desarrollo (40'): exposición de infografías sobre las posibles medidas a llevar a cabo para disminuir las consecuencias de desempleo. Se finalizará con una reflexión sobre la importancia de ser conscientes de nuestra valía personal ante cualquier situación.

Actividad de desarrollo (15'): el alumnado deberá de cumplimentar el anexo IV sobre la coevaluación de grupo, el anexo II sobre su autoevaluación y el anexo V para evaluar a la docente.

Actividad de síntesis (5'): se hace una puesta en común de los aspectos que les ha parecido más importantes y útiles de la unidad y del módulo de FOL en general.

5. CONCLUSIÓN

Las crisis económicas de 2008 y 2020 nos han demostrado, una vez más, que cualquier catástrofe económica repercute en la salud de la población. Ante contextos económicos inesperados y la presión económica que estos generan, se produce un incremento de angustia emocional y de estrés a nivel individual y familiar (Kwon et al., 2003, como se citó en Pichardo et al., 2016).

Debemos de ser conscientes que el concepto de trabajo va más allá de una remuneración económica. Un empleo da identidad a la persona, estructura su tiempo y es una fuente de estatus y prestigio social. Por lo tanto, la pérdida de este genera un vacío en la persona que se manifiesta en forma de miedo, ansiedad, aislamiento social, entre otros. Estas consecuencias son más frecuentes en diversos colectivos, los cuales sufren en mayor medida el desempleo, como son los/as jóvenes, las mujeres, la población mayor de 45 años y las personas desempleadas de larga duración.

Con dicha investigación, he pretendido dar voz a aquellas personas que viven la situación del desempleo en sus propias pieles y/o en su propio hogar. También se ha procurado concienciar al alumnado acerca de las problemáticas que puede originar el desempleo como método de prevención en su búsqueda de empleo. Dicha iniciativa se debe a que el desempleo ha pasado a ser un problema de salud pública, dado que existen diversas investigaciones que están de acuerdo con el hecho de que el desempleo tiene relevancia en la salud mental y esta puede derivar, a su vez, en ideas suicidas (Ramos, 2014).

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguado Martínez, A. (2015). *Situación y evolución del desempleo de larga duración en España* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16233/TFG-L989.pdf?sequence=1>
- Alcalde, L.G. (26 de julio de 2021). Los mayores de 45 años son los que más tiempo pasan en situación de desempleo y los que más difícil tienen reengancharse al mercado laboral debido a la pandemia, según un estudio. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.es/mayores-45-anos-pasan-tiempo-paro-estudio-905049>
- Amber, D. y Domingo, J. (2017). Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 195-207. DOI: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p195>
- Aparicio Cabrero, A. (2006). Efectos psicosociales del desempleo. *Revista de investigación social*, 67-82. <http://www.economia.unam.mx/profesores/aaparicio/Efectos.pdf>
- Arévalo Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre el desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 17-30. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.5202>
- Asociación Sevillana Síndrome de Asperger. (s.f). *Consejos básicos para el profesorado con Síndrome de Asperger o TEA (Secundaria/Ciclos Formativos)* [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/angel/Downloads/31-10-31-23.admin.Consejos_basicos-_Secundaria_FP_Sev_Fed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/angel/Downloads/31-10-31-23.admin.Consejos_basicos-_Secundaria_FP_Sev_Fed%20(1).pdf)
- Bermejo, I. (10 de enero de 2022). Medio millón de personas llevan cuatro años en el paro. *La Razón*. <https://www.larazon.es/economia/20220110/2kr6aeed7zaqrpt2eladorasgq.html>
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 6(1), 21-36. https://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf
- Buendía, J. (2010). *El Impacto Psicológico del desempleo*. Editum. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2oSnSoXMCewC&oi=fnd&pg=PA20&dq=el+impacto+psicologico+del+desempleo&ots=6HwjZNX3j8&sig=Qpy52VUhsFm9RRBJ8RnH1d_iARM#v=onepage&q=el%20impacto%20psicologico%20del%20desempleo&f=false

- Calatayud Salom, M.A. (2018). La autoevaluación. Una propuesta formativa e innovadora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2 (76), 135-152. file:///C:/Users/angel/Downloads/3081-Texto%20del%20art%C3%ADculo1481-2-10-20180522.pdf
- Cámara de Valencia. (26 de julio de 2021). *La importancia de la Formación y Orientación Laboral como asignatura*. <https://www.campuscamarafp.com/formacion-y-orientacion-laboral/>
- Camargo, A. (2010). Una mirada integral al estilo de enseñanza. *Revista Actualidades Pedagógicas*, 1(55), 23-30. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=ap>
- Campuseducación. (21 de enero de 2021). *Principios Metodológicos en la Programación Didáctica*. <https://www.campuseducacion.com/blog/recursos/articulos-campuseducacion/principios-metodologicos-en-la-programacion-didactica/>
- Carvajal Escobar, Y. (2010). Interdisciplinariedad: desafío para la educación superior y la investigación. *Revista Luna azul*, (31), 156-169. <http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n31/n31a11.pdf>
- Centro Virtual Cervantes. (s.f). *Constructivismo*. https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/constructivismo.htm
- Ceverino Dominguez, A. (2013). *A solas con la pulsión de muerte. Diez pantallazos sobre la relación entre exclusión y salud mental*. (36). Boletín de la AMSM, 24-29. https://amsmblog.files.wordpress.com/2013/11/amsm_36-final.pdf
- Consejería de Educación y Deporte. (s.f). *Hábitos de Vida Saludable*. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/habitos-vida-saludable>
- Consejería de Educación y Deporte. (s.f). *Programa de Digitalización de Centro*. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/planesyprogramas/pograma-de-digitalizacion-de-centro>
- Consejo de la Juventud de España. (2021). *Nota introductoria: 1º semestre de 2021*. Observatorio de Emancipación. <http://www.cje.org/descargas/cje7678.pdf>

- Correal Trilleras, L.K. (2021). *Factores Protectores en Personas Desempleadas y en Riesgo de Padeecer Depresión y Ansiedad* [Proyecto social, Universidad Nacional Abierta y Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40179/lkcorreal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De las Heras, O. (s.f). *Las Políticas Activas de Empleo tendrán en 2022 un incremento de presupuesto de 3.3%*. Lo entiendo. <https://loentiendo.com/politicas-activas-de-empleo/>
- EFE. (22 de noviembre de 2021 España 2021). España 2021: la pandemia se ceba con los jóvenes y los desempleados. *Heraldo*. <https://www.heraldo.es/noticias/nacional/2021/11/22/espana-2021-pandemia-se-ceba-jovenes-los-desempleados-1535594.html>
- El paro de la eurozona baja al 6,8% en febrero, una décima menos. (31 de marzo de 2022). *Europa press*. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-paro-eurozona-baja-68-febrero-decima-menos-20220331133212.html#:~:text=Asimismo%2C%20en%20el%20conjunto%20de,5%25%20de%20un%20a%C3%B1o%20antes>
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v34n122/10debate01.pdf>
- Expansión. (s.f). *España: Desempleo menores de 25 2022*. Datosmacro.com. Recuperado el 28 de abril de 2022 de <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25->
- Expansión. (s.f). *Paro España febrero 2022*. Datosmacro.com. Recuperado el 29 de abril de 2020 de <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>
- Expansión. (s.f). *Tasa de desempleo: 2022*. Recuperado el 30 de abril de 2022 de <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- Federación de Enseñanza de CC.OO. (2009). La importancia de programar en la escuela. *Revista Digital para profesionales de la enseñanza*, (5), 1-8. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6447.pd>
- Fernández Femenía, R. (2021). *Pobreza, desempleo y condiciones laborales precarias: efectos sobre la salud mental. Una visión desde la perspectiva de género*

[Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Cádiz].
<https://rodin.uca.es/handle/10498/25232>

- Fernández Navarrete, D. (2016). La crisis económica española: una gran operación especulativa con graves consecuencias. *Estudios Internacionales (Santiago)*, 48(183), 119-151. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rei/v48n183/art05.pdf>
- Ferrari, J. (18 de agosto de 2021). El paro de larga duración se dispara con el Covid en 360.000 personas. *El Economista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11358531/08/21/El-paro-de-larga-duracion-se-dispara-con-el-Covid-en-360000-personas.html>
- Foremmy, D., Sorribas Navarro, P. y Vall Castelló, J. (2020). Estrés y depresión durante la pandemia: por qué importan las desigualdades de género, las condiciones del mercado laboral y la protección social. *Esade*, 1-12. <https://itemsweb.esade.edu/research/Policy-Insight-Health-Pandemia.pdf>
- Fresneda, D. (4 de abril de 2022). *España crea 140.232 empleos en marzo, récord de afiliados, y el paro baja 2.921 personas*. RTVE. Recuperado el 28 de abril de 2022 de <https://www.rtve.es/noticias/20220404/paro-empleo-espana/2327149.shtml>
- Fundación Adecco. (2021). *Tu edad es un tesoro: Mayores de 45 años en el mundo laboral*. Dacsa Group. https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/06/Informe_TuEdadEsUnTesoro.pdf
- Fundación BBVA. (2020). *Evolución del paro de larga duración en las comunidades autónomas* [Archivo PDF]. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2020/02/FBBVA_Esenciales_44.pdf
- Fundación Santa María la Real. (2019). *Empleabilidad y riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años*. https://www.santamarialareal.org/sites/default/files/sites/default/files/informe_investigacion_45.pdf
- Fundación Santa María la Real. (2019). *Informe sobre el desempleo de larga duración en Castilla y la Mancha, Extremadura y Región de Murcia*. Laboratorio de Empleabilidad. <https://laboratoriodeempleabilidad.es/wpcontent/uploads/2019/07/Informe-Ejecutivo.pdf>

- Fundación Santa María la Real. (2021). *Informe ejecutivo: investigación sobre desempleo de larga duración*. <https://laboratoriodeempleabilidad.es/wp-content/uploads/2019/07/Informe-Ejecutivo.pdf>
- González Hernández, I. J., Armas Álvarez, B., Coronel Lazcano, M., Maldonado López, N., Vergara Martínez, O. y Granillo Macías, R. (2021). El desarrollo tecnológico en las revoluciones industriales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16), 41-52. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/7118/8139>
- González, I. (12 de noviembre de 2021). Año I del Covid: récord histórico de suicidios. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/espana/2021/11/12/618d7d7021efa0875b8b45f7.html>
- Guerrero Hernández, J. A. (15 de septiembre 2019). Instrumentos para evaluar a los alumnos, ejemplos de guía de observación, diario de clase, registro anecdótico y escala de actitudes. *Docentes al día*. <https://docentesaldia.com/2019/09/15/instrumentos-para-evaluar-a-los-alumnosejemplos-de-guia-de-observacion-diario-de-clase-registro-anecdótico-y-escala-deactitudes/>
- Guerrero Hernández, J.A. (8 de diciembre de 2019). Coevaluación: qué es y ejemplo de instrumento para implementarla. *Docentes al día*. <https://docentesaldia.com/2019/12/08/coevaluacion-que-es-y-ejemplo-de-instrumento-para-implementarla/>.
- Guillén, Á. S. y Pascual, F. (2021). Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania. *International Review of Economic Policy-Revista Internacional de Política Económica*, 3(1), 41-62. <https://ojs.uv.es/index.php/IREP/article/view/21247>
- Guitérrez, A. y Assusa, G. (2015). El «problema» de la generación, la «generación» del problema. La producción social del problema de la empleabilidad juvenil en documentos de organismos públicos del mundo del trabajo. *Papers. Revista de Sociología*, 101(1), 73-95. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2109>
- I Salas, F.LL. (2021). Política de empleo y trabajo decente en la economía española (2010-2020). *Revista Internacional de Política Económica*, 3(2), 17-38. <https://ojs.uv.es/index.php/IREP/article/view/22785/20497>

- IES Pablo Picasso. (s.f). *Departamentos*. Recuperado el 14 de marzo de 2022 de <http://iesppica-cp43.webjoomla.es/nueva/nuestro-centro/departamentos/>
- IES Pablo Picasso. (2021). *Plan de Centro curso 2021/2022* [Archivo PDF]. https://drive.google.com/file/d/1aZU0diZefxD_YGx0mvT0cPBP8z_dLZX7/view
- IES Pablo Picasso. (s.f). *Historia del barrio*. Recuperado el 14 de marzo de 2022 de <http://iesppica-cp43.webjoomla.es/nueva/>
- Inicia. (s.f). *Dimensiones del emprendimiento*. <https://planesyprogramased.wixsite.com/inicia/dimensiones-del-emprendimiento>
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *1.9 Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses)*. Recuperado el 4 de mayo de 2022 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Encuesta de población activa (EPA), Ambos sexos, Total Nacional, Total*. Recuperado el 4 de mayo de 2022 de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Recuperado el 4 de mayo de 2022 de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>
- ITAE Empresas (27 de febrero de 2018). *Efectos psicológicos por desempleo*. <https://www.itaeempresas.com/efectos-psicologicos-desempleo/>
- Izquierdo Rus, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: un estudio comparativo. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 13(1), 21-29. <file:///C:/Users/angel/Downloads/Dialnet-DuracionDelDesempleoYActitudesDeLosMayoresDe45Anos-5201363.pdf>
- Jiménez Alonso, J. (s.f). *Cómo ayudar a un amigo o familiar que está desempleado*. Infojobs. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ayudar-amigo-o-familiar-desempleado#:~:text=Lo%20mejor%20es%20tratar%20el,el%20que%20C3%A9%20quiera%20hacerlo>
- Labrador, M^a. J. y Andreu, M^a. J. (2008). *Metodologías activas: Grupo de innovación en metodologías activas* (GIMA). Universidad Politécnica de Valencia.

Valencia: Editorial UPV.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/128428/Ruiz%3BOzamiz%3BGuillen%20-%20Metodolog%C3%ADas%20activas%20para%20la%20ense%C3%B1anza%20de%20habilidades%20comunicativas%20en%20el%20g.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Leibovich de Figueroa, N.L., Schufer, M., Maglio, A.L., Schmidt, V., Injoque Ricle, I., Minichiello, C., Marconi, A., Aranda Coria, E. y Cuenya, L. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de investigaciones*, 14, 61-68. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139943006.pdf>
- López, D. (8 de febrero de 2022). La paradoja de España, ser el país con más paro y a la vez el quinto con mayores caídas desde la pandemia. *El País*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/08/economia/1644314653_879631.html#:~:text=La%20OCDE%20cierra%202021%20con,en%20Espa%C3%B1a%20es%20del%2013%25&text=Si%20hay%20algo%20en%20lo,ritmo%20de%20creaci%C3%B3n%20de%20empleo.
- Martínez Argudo, J. (3 de septiembre de 2019). 4. Tipos de desempleo ¿Por qué una persona no encuentra trabajo. *Econosublime*. <http://www.econosublime.com/2018/01/tipos-desempleo.html>
- Martínez, B.P. y Segura, R.V. (2021). *Ecosistema de una pandemia. Covid 19, la transformación mundial*. Dykinson. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nUhQEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2020&dq=Ecosistema+de+una+pandemia.+Covid+19,+la+transformaci%C3%B3n+mundial.+&ots=iu2QWazMXB&sig=utGUimOfPdYB6RyaGc85uhDszEk#v=onepage&q=Ecosistema%20de%20una%20pandemia.%20Covid%2019%2C%20la%20transformaci%C3%B3n%20mundial.&f=false>
- Merayo, M. D. M. (2015). *Cómo abordar el desempleo en la familia*. CEAPA. https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/131184/guia_como_abordar_el_desempleo_en_la_familia_ceapa_0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mingorance Arnáiz, A.C. y Marín Cózar, M. (2021). *El desempleo por inconsistencia temporal de objetivos*. Fundación FAES. <https://miguelmarincozar.es/wp-content/uploads/2021/10/miguel-marin-cozar-el-desempleo-por-inconsistencia-temporal-de-objetivos-papeles-faes.pdf>

- Molina, M., Benítez, N. y Ernst, C. (2018). Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. *Serie de Documentos de Trabajo de la OIT*, (23). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf
- Moral, F. (1999). Los desempleados en la unidad familiar: proveedores y dependientes. *Reis*, 153-184. <https://www.jstor.org/stable/40184149>
- Neffa, J.C., Panigo, D., Pérez, P. y Persia, J. (2000). Actividad, empleo y desempleo. *Buenos Aires, AT y S.* https://www.researchgate.net/profile/Demian-Panigo/publication/302883208_Actividad_empleo_y_desempleo_Conceptos_y_definiciones/links/5732748208ae9ace84048024/Actividad-empleo-y-desempleo-Conceptos-y-definiciones.pdf
- Núñez Caballero, J.M. (2015). *Desempleo: estudio longitudinal de sus efectos en el trabajador y en la familia* [Tesis de Doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42156>
- Ocaña, C. (2020). *Impacto social de la pandemia en España. Una evaluación preliminar*. Editorial Funcas. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/11/Impacto-social-de-la-pandemia-en-Espa%C3%B1a.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo. Analizar el desempleo y el subempleo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- Olmedo Montes, M. y Monje Arenas, J. (2011). Consecuencias psicológicas del desempleo. *Crítica*, (974). http://www.revista-critica.com/administrator/components/com_avzrevistas/pdfs/e80b23dbdecd08c1871d57a0507c0554-974-Emociones-que-nos-rompen-ansiedad-y-depresi--n---jul.ago.2011.pdf
- Padilla, E., Fajardo González, C., Gutiérrez Morales, A. y Palma Prieto, D. (2007). Estrategias de afrontamiento de crisis causadas por desempleo en familias con hijos adolescentes en Bogotá. *Acta colombiana de Psicología*, 10(2), 127-141. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200013
- Pardo, G. (4 de febrero de 2022). *Desempleo juvenil, el gran reto europeo*. RTVE. <https://www.rtve.es/noticias/20220204/europa-2022-desempleo-juvenil-gran-reto-europeo/2281085.shtml>

- Parejo, A., Sánchez, R., Vázquez, A. y Valero, I. (2015). Efectos del desempleo en las relaciones de pareja, en el ambiente familiar y en la salud mental. *ReiDoCrea*, 4, 106-111. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37011/ReiDoCrea-Vol.4-Art.15.pdf;jsessionid=B5CBE17B288C94991CD4452859D69A44?sequence=1>
- Pérez, G. (2 de marzo de 2022). El paro baja en 11.394 personas en febrero y las contrataciones indefinidas se disparan hasta su nivel más alto en la serie histórica. *El País*. <https://elpais.com/economia/2022-03-02/el-paro-baja-en-11394-personas-en-febrero-y-las-contrataciones-indefinidas-sme-disparan-hasta-su-nivel-mas-alto-en-25-anos.html>
- Pichardo, M. C., Núñez Caballero, J. M. y Romero López, M. (2016). El desempleo: influencia en las relaciones familiares y los problemas sociales y académicos de los hijos. *Psicología y Educación: Presente y Futuro*, 2110-2118. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/64157/1/Psicologia-y-educacion_251.pdf
- Ramos Martín, E. (2014). Evolución del número de suicidios en España respecto a variables macroeconómicas. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, (13), 31-48. https://www.uv.es/gicf/4A3_Ramos_GICF_13.pdf
- Recio, A. (2018). *La revolución digital en España. Impacto y Restos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/190329>
- Ribas, J.M.B. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. (Vol.5). Editorial UOC. https://books.google.es/books?id=te_jmaDDagC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Roanta, A. (2014). *Análisis psico-socio-económico de las consecuencias del desempleo en las sociedades capitalistas avanzadas: el caso de la CAPV* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del País Vasco]. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14492/TFG_%20avanzadas.pdf?sequence
- Romero Caraballo, M.P. (2015). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia [Tesis de Doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=1>

- Rosales López, C. (2015). Evolución y desarrollo actual de los Temas Transversales: posibilidades y límites. *Foro de Educación*, 13(18), 143-160. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2015.013.018.008>
- Ruesga, S.M. y Viñas Apaolaza, A.I. (2021). El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España. *Temas laborales*, (157), 245-264. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968644>
- Salido Cortés, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, (33), 75-93. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/Salido.pdf>
- Sánchez Espinosa, J. (2017). *Desempleo juvenil: efectos psicosociales y sobre la salud* [Tesis de Doctorado, Universidad de Málaga]. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/16263>
- Sanmartín, O. (29 de septiembre de 2021). España es el país de la UE con más graduados universitarios en empleos de baja cualificación. *El País*. <https://www.elmundo.es/espana/2021/09/29/615437a8fdddf39408b45fe.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2022). *Prestaciones por desempleo. Resumen de datos de febrero de 2022*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (5 de mayo de 2020). *El paro registrado aumenta en 282.891 personas inscritas en el mes de abril*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicación-institucional/noticias/historico-de-noticias/2020/detalle-noticia.html?folder=/2020/Mayo/&detail=datos-paro-abril2020>
- Soler Guillén, A. y Pascual, F. (2021). Resultados de las políticas de formación profesional en España y Alemania. *Revista Internacional de Política Económica*, 3(1),41-62. <https://ojs.uv.es/index.php/IREP/article/view/21247/20492>
- Soriano, D. (17 de marzo de 2013). El mercado laboral español: diez razones de un fracaso. *Libre mercado*. <https://www.libremercado.com/2013-03-17/el-mercado-laboral-espanol-diez-razones-de-un-fracaso-1276485050/>
- Torres Medina, M.D.C. (2015). *Patrones de las respuestas psicológicas en desempleados de la comunidad autónoma de Extremadura* [Tesis de Doctorado, Universidad de Extremadura]. Repositorio Institucional-Universidad de

Extremadura.https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/3922/1/TDUEX_2015_Torres_Medina.pdf

- Universidad del País Vasco. (s.f). *Tipos de desempleo* [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/angel/Downloads/8.4_Los_tipos_del_desempleo_%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/angel/Downloads/8.4_Los_tipos_del_desempleo_%20(2).pdf)
- Vargas Santiago, E. (28 de junio de 2016). Diferentes estilos docentes. *Acento*. <https://acento.com.do/opinion/diferentes-estilos-docentes-8386571.html>
- Velarde, G. (17 de junio de 2019). Europa aleta de la rigidez del mercado laboral español y la desaceleración del empleo. *El Economista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9944690/06/19/Europa-alerta-de-la-rigidez-del-mercado-laboral-espanol-y-la-desaceleracion-del-empleo.html>

7. NORMATIVA

- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. 16 de julio de 2010, 139, 8-34.
- Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. (2008). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. 12 de septiembre de 2008, 182, 6-10.
- Decreto-Ley 3/2012, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*. 11 de febrero de 2012, 36, 12483-12546.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*. 20 de junio de 2002, 147, 22437-22442.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. 26 de diciembre de 2007, 252, 5-36.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. 106, 17158- 17207.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2020, 340, 122868- 122953.

- Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. 24 de septiembre de 2015, 187, 40-101.
- Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. 15 de octubre de 2010, 202, 7-47.
- Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. *Boletín Oficial del Estado*. 3 de agosto de 2011, 185, 87912-87918.
- Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*. 15 de agosto de 2012, 195, 58549- 58621.
- Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato. *Boletín Oficial del Estado*. 3 de enero de 2015, 3, 169- 546.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*. 30 de julio de 2011, 182, 86766- 86800.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 24 de octubre de 2015, 255, 100309-100336.
- Resolución de 9 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2021, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. *Boletín Oficial del Estado*. 15 de diciembre de 2021, 299, 153359-153575.

ANEXO I AUTOEVALUACIÓN DE LA DOCENTE.

Este cuestionario pretende ser una lista de control para la docente con el objetivo de mejorar su práctica de enseñanza.

La profesora deberá de marcar la columna que considere según su actuación en un periodo determinado del curso. Este anexo deberá ser cumplimentado por la docente al final del primer trimestre y al final de esta unidad didáctica, con el fin de ser comparados y ver las fortalezas y debilidades de su labor a lo largo del tiempo.

Profesor/a:	Fecha:	
	SÍ	NO
1. He planificado la secuencia eligiendo los objetivos y contenidos que corresponden con los currículos oficiales.		
2. He logrado mantener una relación entre las actividades a desarrollar en la secuencia y el desarrollo de las competencias básicas del alumnado.		
3. He tenido en cuenta la diversidad del alumnado, en cuanto a sus capacidades, habilidades y circunstancias.		
4. He dado a conocer los objetivos de la secuencia y he detallado todos los pasos a seguir.		
5. He facilitado el acceso a nuevas fuentes de información.		
6. He utilizado una variedad de técnicas para ayudar a la comprensión de los conceptos.		
7. He utilizado recursos materiales y tecnológicos diferentes para llevar a cabo tareas comprensibles y significativas.		
8. He utilizado varias herramientas de evaluación a lo largo de las actividades.		
9. He hecho una revisión completa de los conocimientos fundamentales en el desarrollo de la secuencia.		
10. He percibido que mi alumnado se ha sentido cómodo y motivado ante mis explicaciones.		
11. He cumplido la temporalización.		

ANEXO II AUTOEVALUACIÓN DEL/LA ALUMNO/A

El alumnado deberá de cumplimentar el cuestionario al concluir el primer trimestre y al terminar la unidad didáctica 12 para que puedan reconocer las fortalezas y debilidades que han mostrado durante el curso. Además, comprobarán por ellos/as mismos/as si han mejorado en determinados aspectos, dado que esta unidad coincide con la finalización del módulo.

El alumnado tendrá que marcar la casilla correspondiente según su criterio.

Alumno/a:	Fecha:		
	SIEMPRE	A VECES	POCO
1. Me he involucrado en los trabajos grupales.			
2. He prestado atención a las explicaciones.			
3. He mantenido un comportamiento tolerante y respetuoso/a con la clase y la docente.			
4. He participado en clase.			
5. He realizado la mayor parte de las actividades que se me requerían.			
6. Considero que me he interesado por el módulo y me he esforzado por sacarlo adelante.			

ANEXO III COEVALUACIÓN ENTRE DOCENTES

Con el cuestionario que se muestra a continuación, las profesoras del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social evaluarán principalmente el nivel de logro de los objetivos propuestos y el grado implicación de su compañera. De esta manera, se valora la función docente que han desempeñado ambas.

Dicho cuestionario se ejecutará al finalizar el primer trimestre y al acabar esta unidad didáctica, la cual es la última de este módulo profesional.

Tras realizarlo, las docentes podrán comparar los cuestionarios para poder poner en común sus respuestas y tratar los posibles desacuerdos con respecto a varios ítems. También podrán apuntar en el apartado de observaciones cualquier aspecto que consideren oportuno o una crítica constructiva a su compañera.

Para cumplimentar dicho cuestionario, las profesoras deberán de marcar las casillas correspondientes según su criterio con respecto a diversos aspectos.

Profesores/as:	Fecha:	
	SÍ	NO
1. Trabajamos de manera cooperativa.		
2. La metodología aplicada ha sido la adecuada en ambas líneas.		
3. Los objetivos generales marcados se han cumplido.		
4. Se ha impartido todos los contenidos.		
5. Se han alcanzado los resultados de aprendizaje.		
6. La secuenciación de los contenidos ha sido la adecuada.		

OBSERVACIONES:

ANEXO IV COEVALUACIÓN ENTRE EL ALUMNADO

El alumnado se evaluará entre sí para que puedan valorar el desempeño de sus pares y se fomente la responsabilidad y el autoanálisis.

Cada alumno/a deberá de evaluar a su grupo de trabajo cumplimentando el cuestionario que se presenta a continuación. El cuestionario será anónimo.

En este caso, se hará el cuestionario tras finalizar la unidad didáctica, dado que los grupos de los dos trabajos cooperativos de la unidad serán siempre los mismos.

El alumnado deberá de marcar en la casilla correspondiente según su criterio.

Miembros del grupo:	U.D:		
	SIEMPRE	A VECES	POCO
1. El equipo ha participado de manera equitativa en el trabajo.			
2. Ha existido conflictos en el desempeño del trabajo.			
3. El equipo ha creado un ambiente de respeto y tolerancia.			
4. Los/as componentes del equipo se han ayudado mutuamente.			
5. El equipo se ha coordinado correctamente para organizar el trabajo.			
6. Mantuvieron disponibilidad para la realización del trabajo.			
7. La mayoría de los/as miembros del grupo aportaron ideas novedosas para el trabajo.			

ANEXO V HETEROEVALUACIÓN

A continuación, se muestra el cuestionario que deberá de cumplimentar el alumnado sobre la práctica docente de su profesora. Dicho cuestionario será realizado al concluir el primer trimestre y al acabar esta unidad didáctica, unidad que pone fin a este módulo profesional. El objetivo de esta heteroevaluación es percibir los aspectos de mejora y los fallos constantes que se hayan podido producir durante la labor docente. El instrumento se cumplimentará de forma anónima.

El alumnado deberá de marcar en la casilla correspondiente según su criterio.

Al finalizar el cuestionario, deberán de contestar a varias preguntas abiertas.

Profesor/a:	Fecha:	
	SÍ	NO
1. La metodología aplicada por el/la docente me ha ayudado a desarrollar competencias.		
2. He comprendido el objetivo y la secuenciación de las actividades.		
3. Me ha facilitado la comprensión de los conceptos básicos del ciclo.		
4. Las explicaciones del/la docente son claras y coherentes.		
5. Las evaluaciones del/la docente me han parecido justas y adecuadas a los contenidos.		
6. El/la docente nos ha ayudado a resolver los conflictos que se han producido en clase.		
7. Me he sentido atendido/a por el/la docente.		

PREGUNTAS.

1. ¿Qué actividades te han gustado más y cuáles menos?.
2. ¿Qué contenido te ha gustado más y cuál menos?.
3. ¿Qué aspecto consideras que debe mejorar el/la docente para el futuro?.
4. ¿Qué metodología te ha parecido más adecuada?.

ANEXO VI REGISTRO ANECDÓTICO


Los registros anecdóticos se llevarán a cabo a cada alumno/a con el fin de evaluar el criterio de calificación de observación directa de esta unidad:

Alumno/a :	Fecha:
Ciclo:	Curso:
Módulo:	Fecha y hora:
Unidad didáctica:	

Descripción de lo observado.	Interpretación de lo observado.	Medidas a tomar/Mejoras

Anotaciones:

ANEXO VII EXAMEN DE RECUPERACIÓN. UNIDAD DIDÁCTICA 12.

IES PABLO PICASSO de SEVILLA		FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	
	APELLIDOS:		
	NOMBRE:	FECHA:	
	EXAMEN DE RECUPERACIÓN. UNIDAD DIDÁCTICA 12.		
CURSO 2021/2022			CALIFICACIÓN
<p>Se realizarán 5 preguntas cortas que puntúan 1 punto cada una y 10 preguntas tipo test que puntúan 0,5 puntos cada una de ellas. En las preguntas tipo test, las no correctas restarán 0,125 puntos.</p>			

Preguntas cortas:

1. Define el concepto de currículum.
2. Explica tres medidas para frenar las consecuencias del desempleo.
3. Determina qué es un itinerario formativo-profesional.
4. Desarrolla brevemente las actitudes y aptitudes que debe de poseer toda persona que se dedica al ámbito de la integración social.
5. Define de qué se trata el concepto Elevator Pitch.

Preguntas tipo test:

1. Si analizo el mercado de trabajo distinguiré:
 - a) Lo que ofrece y demanda el mercado de trabajo.
 - b) Qué están pagando por cada trabajo.
 - c) Lo que ofrece el mercado de trabajo.
2. ¿Cuándo se lleva a cabo un itinerario formativo-profesional?
 - a) Después de buscar empleo.

- b) Antes y después de busca empleo.
 - c) Se puede realizar antes de buscar empleo, mientras se busca empleo y cuando estamos trabajando.**
3. Aquello que deseas conseguir profesionalmente hablando. Las empresas en las que te gustaría trabajar, el ámbito geográfico, los puestos de trabajo, el tipo de jornada, etc, se denomina:
- a) Competencia profesional.
 - b) Objetivo profesional.**
 - c) Cualificación profesional.
4. ¿Cómo se llama la red social profesional más utilizada a día de hoy?.
- a) Facebook.
 - b) Europass.
 - c) LinkedIn.**
5. Modalidad de trabajo que se fundamenta en crear ingresos de forma autónoma. La persona crea un puesto de trabajo por ella misma, proporciona el capital necesario para ello, dirige su actividad y ofrece sus servicios. Este tipo de trabajo hace referencia al:
- a) Autoempleo.**
 - b) Capitalismo.
 - c) Monopolio.
6. ¿Cuál es el primer paso al que hay que enfrentarse en la búsqueda activa de empleo?.
- a) Autoanálisis personal y profesional.**
 - b) Pruebas psicométricas y entrevistas de trabajo.
 - c) Elaboración del curriculum vitae y de la carta de presentación.
7. ¿Qué tipo de consecuencias del desempleo podemos encontrar, además de las económicas?.
- a) Psicológicas y sociales.
 - b) Sociales, psicológicas y fisiológicas.**

- c) Psicológicas y fisiológicas.
8. Herramienta que utilizamos para presentarnos ante una empresa y que acompaña a nuestro currículum. Sirve para atraer la atención de la persona seleccionadora con el objetivo de orientarla sobre si somos o no el/la candidata/a idóneo/a para cubrir el puesto de trabajo. Esta definición hace referencia a:
- a) Plan de acción.
 - b) Entrevista.
 - c) Carta de presentación.**
9. Ante una entrevista de trabajo es necesario...
- a) Analizar tu proyecto y tus argumentos.
 - b) Preparar tu currículum, documentos acreditativos y referencias de forma ordenada y limpia.
 - c) Las dos anteriores son correctas.**
10. Es el organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de empleo de la Junta de Andalucía, al cual se le atribuyen las funciones relacionadas con políticas de empleo:
- a) Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
 - b) Servicio Andaluz de Empleo (SAE).**
 - c) Organismo Andaluz de Políticas de Empleo (OAPE).